التنمية الإدارية

● مجلة علميه ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ●

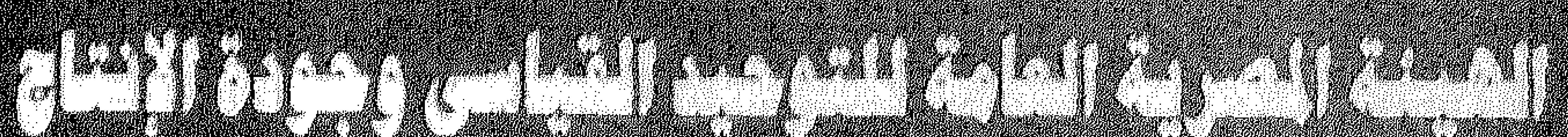
العددان ٩٧ ـ ٩٨ (السنة ٢٣) أكتوبر ٢٠٠٢ ـ يناير ٢٠٠٣

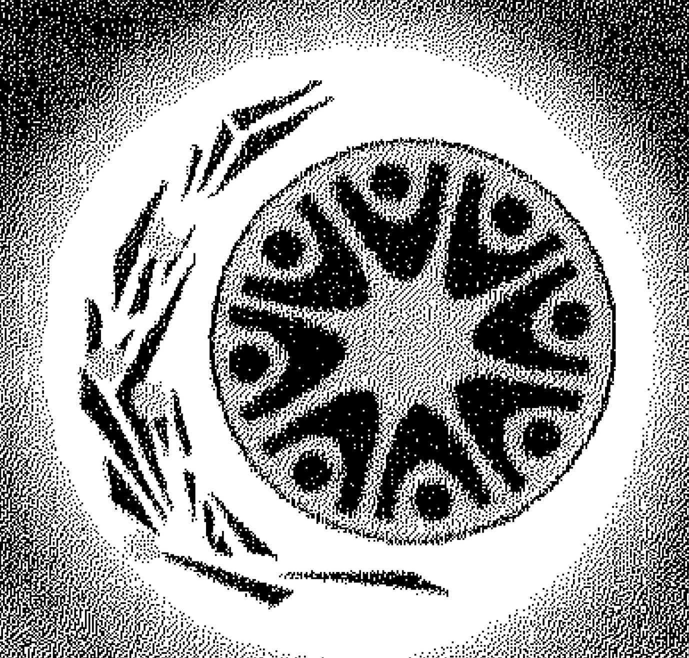
أحدث الفتاوى في مجال الخدمة المدنية



عام جديد ..
وآمال وتطلعات متجددة

وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية





الهيئة المصرية العامة
للتوحيد القياسى وجودة الإنتاج

معاً ..... للارتقاء بجودة الصناعات المصرية

مركز ضبط جودة الإنتاج الصناعى

دعـــوة

إلـى المصـانـع والجهـات المعنيـة بالاختبـارات

* معامل ضبط الجودة أكبر معامل مرجعية متخصصة للمطابقة بالمواصفات القياسية المصرية والعالمية.

* تختبر جميع السلع والخامات والمنتجات لكافة القطاعات:

- الهندسية : أجهزة منزلية - قطع غيار السيارات - معدات الإطفاء وأسطوانات الغاز أدوات كهربية - أجهزة الكترونية ... إلخ.
- الكيماوية : البويات - مواد البناء - الورق - الجلود - الأخشاب - البلاستيك البتروكيماويات - المنظفات ... إلخ.
- الغذائية : اللحوم والألبان ومنتجاتها - المشروبات والعصائر - الزيوت والصابون التبغ بأنواعه - الفحوص البكتريولوجية ... إلخ.
- الغزل والنسيج : الأقمشة والمنسوجات - الملابس الجاهزة - الخيوط السجاد - الصباغة والتجهيز.

* معامل لمعايرة الأجهزة والمعدات ووسائل القياس طبقاً لأحدث التكنولوجيات.

كيف تستفيد من معامل المركز..؟

- يمكنك استخدامها كمعامل لمصنعك لاختبار خاماتك ومنتجاتك وحل مشاكل الجودة.
- تساعدك للحصول على علامة الجودة المصرية.
- تمكنك من الحصول على شهادة المطابقة للمواصفات القياسية المصرية والدولية بأى لغة.
- الاعتراف الدولى بأنشطة الهيئة يعطى معامل المركز أهمية دولية ومحلية خاصة.
- إجراء جميع الاختبارات والمعايرات الصناعية بتكلفة مناسبة.

وسائل الاتصال بالهيئة :

العنوان البريدى : ١٦ ش تدريب المتدربين . الأميرية . القاهرة

تليفون رئيس مجلس الإدارة : ٦٠٢١٢٤٩ - ٦٠٢١٢٥١ تليفون خدمات الهيئة : ٢٥٧٦٤٧٩ - ٢٥٩٢٤٧٩ - ٢٥٩٢٤٧٧ فاكس : ٢٥٩٢٤٨٠

البريد الالكترونى : moi@idsc.net.eg الموقع على الإنترنت : www.eos.org.eg

التنمية الادارية

دكتور محمد زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية
رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

مدير التحرير — سكرتير التحرير

حسن السيد عبد السلام — عبد المعطى أحمد

المستشار الفنى للمجلة

الأستاذ عبد السلام الجبالى

مستشار رئيس الجهاز

التحرير — الاخراج الفنى وتصميم الغلاف

منى زكريا عبد الخالق . يحيى زهران

فى هذا العدد

رقم الايداع بدار الكتب ٦١٣٩ / ١٩٨٧

عام جديد .... وآمال وتطلعات متجددة

دكتور : محمد زكى أبوعامر

مع مطلع عام جديد ... دائما ماتتجدد الآمال فى غد أفضل وأكثر إشراقاً ، ونحن إذ نستقبل وتهل علينا السنة الثالثة من الألفية الثانية ... تتعلق رؤنا بطموح غير محدود من أجل مزيد من الإرتقاء والنهوض بالجهاز الإدارى للدولة ... وتتزايد تطلعاتنا فى سبيل تحقيق هذا الهدف الكبير ، يتواصل العطاء ، ونستكمل المسيرة ، نجنى ثمار إنجاز تحقق ، .. ونبحث عن آفاق آخري جديدة لإنجاز قادم فى المستقبل .

إن آمالنا العريضة تنبع من واقع نعيشه ، وتمتد إلى حلم نتطلع إليه وهو أن يلمس الناس حصاد جهود بذلت خلال الفترة الماضية ويستشعرون آثارها ، فلقد غابت عن الوجود ظاهرة الرسوب الوظيفى ، وانحسرت وتقصلت حدة العديد من المشكلات الوظيفية التي كان يعانى منها الحاصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ، كذلك أطمئنت فئة عزيزة علينا هى العمالة المؤقتة على استقرار أوضاعها الوظيفية مرحلياً وتدريجياً ، بعد أن أصبح تثبيتها على وظائف دائمة قاعدة مستقرة كأساس وظيفى تشريعى دائم ، كما تحققت لعشرات الآلاف من العاملين بالدولة رغباتهم فى الإنتقال إلى جهات عمل قريبة من محال إقامتهم با لمحافظات المختلفة ، فضلاً عن تطوير ثلثى حجم الخدمات الحكومية التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة .

على هذا النحو ... كان حصاد برنامج الاصلاح الإدارى فى الفترة الماضية ... كبيراً ومتعدداً وشاملاً ... ونتطلع فى أن تنعكس آثاره ، وتمتد ثماره إلى المواطنين فى صورة آداء أفضل للموظف العام لدى تقديمه الخدمات المطلوبه منه للمواطن فى شتى مواقع العمل والإنتاج ، وسواء بالنسبة للعامل الذى يستخرج الرخصة ، أو البطاقة ، أو الشهادة فى أى موقع داخل دواوين العمل الحكومى أو كان معلماً فى محراب العلم ، أو طبيباً فى مستشفى أو وحدة صحية ، أو محاسباً بين يديه الدفاتر والسجلات ، أو

مأمور للضرائب يفحص نتائج الأعمال ، أو مهندساً يضع التصميمات والمواصفات والمقايسات ، أو مفتشاً أو مراقباً أو متابعاً في أى مجال من المجالات ومتى كان يؤدى عملاً من الأعمال التى يتقاضى عنها أجوراً من الموازنة العامة للدولة .

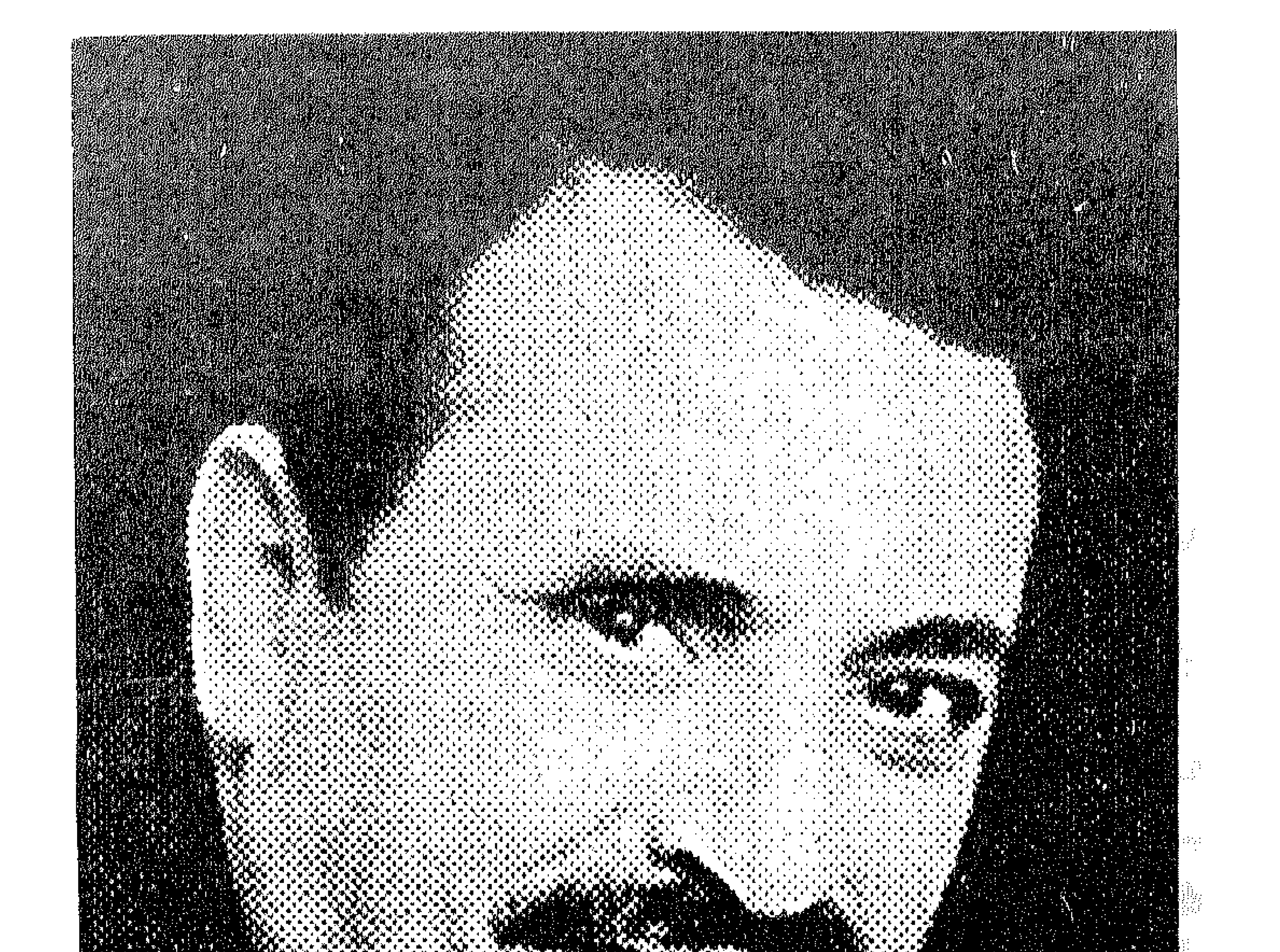
آمالنا عريضه ... فى أن نرى جيلاً من القيادات الإدارية قادراً على أن ينهض بمسئولياته ، ويتحمل تبعات الوظائف القيادية بجدارة عالية ... تؤتى ثمارها فى مقاومة الإنحراف الإدارى ، والقضاء على السلبية واللامبالاه ، وتقويم المخالفات المالية والإدارية والحد منها ، جيل قادر على توجيه دفة العمل بفكر متقد خلاق ، وروح وثابة وآليات عمل حديثة تتفق ومفاهيم العصر .

تطلعاتنا لاحدود لها ... من أجل الحفاظ على حقوق المواطنين فى الحصول على الخدمات الجماهيرية بسهولة ويسر ، وبغير معاناه ، وبدون أدنى مشقة .

طموحاتنا عظيمة ... فى سبيل إرتفاع جسور الثقة والإطمئنان بين المواطن وجهة الإدارة ، ولمواصلة النهج الذى أرسيناه حتى تكون الشفافية والمصداقية هى منهاج حياتنا الدائم ودستور عملنا الذى لانحيد عنه أبداً ... نواجه المشكلات بكل صراحة ... ونضع الحلول بمنتهى الموضوعية والتجرد ... نعمل فى حدود الإمكانات المتاحة ، ونحسب للنتائج كل حساب .

ومادامت الآمال والطموحات كثيرة ومتعددة ... فسوف يكون الفكر والعمل والعطاء سخياً متزايداً دائماً ، يحوطه الاصرار على النجاح ... والإرادة والعزيمة لتحقيق الإنجاز.

و سوف يشهد العام القادم بمشيئة الله جهوداً طيبة ومبشرة فى إتجاه تحقيق مزيد من المكاسب على طريق تحقيق أهداف الاصلاح الإدارى، واستكمال مراحلة التى تعدُ أساساً ضرورياً للانطلاق إلى مسيرة التنمية الإدارية الفعالة والحقيقية فى ظل تحديث منشود لأنظمة الإدارة بالمجتمع فى إطار الهدف العام والاسمى وهو تحديث مصر ... كنانه الله فى الأرض .



د . محمد زكى أبو عامر
وزير الدولة للتنمية الإدارية

سؤال وجواب عن الإدارة .. والإصلاح الإدارى فى مصر

«الجزء الثانى»

سؤال :

ولكن - معذرة - كيف تأكدتم من سلامة ما اتخذته المحافظات من إجراءات فى ترتيب الأفضلية بين المتقدمين ؟

جواب :

دعنى أقولها بكل صراحة ، أن جميع الأعمال التى قامت بها المحافظات ، من تسجيل لبيانات المتقدمين ، وتصنيفهم حسب مؤهلاتهم الدراسية وتخصصاتهم والنسبة المئوية

الحاصل عليها كل منهم قياساً على المجموع الكلى للدرجات ، وترتيب أولوياتهم وفقاً لقانون العاملين وما تضمنه الإعلان عن هذه الوظائف .. كل هذه الأعمال تم مراجعتها بالوزارة مراجعة شـــاملة .

فمنذ تكليفى فى منتصف مارس الماضي بتولى هذه المهمة ، قمت على الفور بتشكيل لجان مشتركة من الوزارة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، راعيت فى تشكيلها أن تشمل التخصصات القانونية والتنظيمية اللازمة لتنفيذ هذه المهمة بنجاح كامل ، وتم تخصيص لجنة لكل محافظة تتولى أعمال المراجعة الشاملة لبيانات المتقدمين لشغل الوظائف مع مسئولى المحافظة .. ويتم عرض نتائج أعمال اللجان علىَّ بعد الانتهاء منها .

والحقيقة ، أن هذه اللجان قد بذلت جهوداً مضنية للوصول إلى تلك النتائج الدقيقة التى تتسم بالشفافية والوضوح ، بالرغم مما قابلته من صعوبات فى معالجة النقص وعدم الوضوح فى بيانات بعض المتقدمين لهذه الوظائف ، مما استلزم من هذه اللجان إجراء اتصالات واسعة ومكثفة مع المحافظات لاستكمال أوجه النقص فى البيانات .

والواقع ، أننا لم نكتفى بذلك ، بل قامت الوزارة بتحديد الحد الأدنى للتعيين فى كل محافظة لكل مؤهل دراسى ولكل تخصص على حدة ، بحيث يصبح كل من حصل على نسبة مئوية أعلى من الحد الأدنى المعلن فى ذات المؤهل وذات التخصص من أبناء المحافظة معيناً ولو لم يرد اسمه بالكشوف .

هذا بالإضافة إلى قيام الوزارة بإعداد صياغة القرار الصادر عن كل محافظة ، وكذلك خطاب الترشيح المرسل لكل متقدم ، وأيضا قرار استلام العمل الذى يوقعه المعين عند استلام العمل بالجهة المحددة له بالمحافظة .. بحيث تضمن الوزارة استيفاء هذه الأوراق لشكلها القانونـــى .

وهكذا ، فإن الوزارة قامت بالتعاون المثمر مع جميع المحافظات ، باستكمال ومراجعة جميع البيانات المتوافرة لديها ، للوصول إلى النتائج الدقيقة المرجوة بعدالة شاملة وشفافية كاملة .

ويكفى لتقدير مدى الجهد الذى بُذل ، أن تعلم أن عدد المتقدمين لشغل الوظائف بالمحافظات بلغ أكثر من خمسة ونصف مليون طلب .. كان على اللجان المشكلة بالوزارة مراجعة بياناتهم جميعاً والتأكد من استيفاء كل هذه الطلبات لجميع بيانات المتقدمين حتى يتسنى ترتيبها وتصنيفها وتحديد أولوياتها بدقة .

وقد انعكس هذا الجهد الصادق الذى بذلته الوزارة فى زمن محدود ، على المردود الطيب الذى حدث لدى جمهور المواطنين ، بفعل الثقة الكاملة فى حصول كل صاحب حق على حقه كاملاً .. والله يوفقنا جميعاً لما فيه الخير .

لكن أهم ما حققته هذه المعايير .. أنها أعادت للوطن من جديد .. مبدأ الأفضلية للأقدر

والأكفأ .. والأجدر .. بتبنى أسلوب التفضيل للحاصلين على مرتبة علمية أعلى .. الأمر الذى سوف يعيد للتفوق العلمى قيمته فى ربوع الوطن .

سؤال :

وما هو الموقف بالنسبة للتظلمات التى تمت دراستها بالوزارة والرد عليها ؟

جواب :

تم بحث جميع التظلمات التى وردت للوزارة أو المحافظة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من إجراءات التعيين .. ولهذا فقد أصدرت توجيهات مشددة للجان المشكلة بالوزارة بضرورة بحث التظلم فور وروده ، بل وإبلاغ النتيجة للمتظلم فى أسرع وقت ممكن .

وبالرغم من أن معظم التظلمات ثبت عدم أحقية المتقدمين بها فى التعيين ، وفقاً للقانون وشروط الإعلان .. فإن من تثبت أحقيته فى التعيين يتم تعيينه فوراً .

ولجان بحث التظلمات كانت تعمل بالوزارة يومياً حتى ساعة متأخرة من الليل ، لضمان بحث التظلم فى ذات يوم وروده أو نشره فى الصحف ، وإبلاغ المتظلم أو الصحيفة بنتيجة البحث .

وكنت أتابع الموقف مع هذه اللجان ساعة بساعة ، للتأكد من إنجاز بحث جميع التظلمات ونتائج هذا البحث ، والإجراء الذى اتخذ لإبلاغ صاحب الشأن بنتيجته فى نفس اليوم أو اليوم التالى على الأكثر .. ولعل أبلغ دليل على ما بذلته الوزارة من جهد فائق فى بحث ما ورد إليها من تظلمات ، هو ورود خطابات شكر للوزارة من بعض المتظلمين ، يسجلون فيها شكرهم وتقديرهم لما بذلته الوزارة والعاملين بها من جهد .. وإن كان من المفهوم أن يرسل بعض من ثبتت أحقيتهم فى التعيين خطابات شكر للوزارة .. فلا أخفى عليك أننى تأثرت كثيراً ببعض خطابات الشكر التى وصلتنى من متظلمين لم تثبت أحقيتهم فى التعيين ، يعبرون فيها عن تقديرهم لما قامت به الوزارة من جهود ، ويؤكدون اقتناعهم بما جاء فى رد الوزارة من أسباب قانونية تثبت عدم أحقيتهم فى التعيين .. وكما قلت وأؤكد مراراً ، فإننى حريص كل الحرص على أن يحصل كل صاحب حق أو مظلمة على حقوقه كاملة غير منقوصة .. هذا عهد علىَّ قطعته على نفسى .. وألتزم بمسئولياته .. وأحرص على تحقيقه .. فى كل وقت .. وفى أى مكان .. والله الموفق .

والحمد لله ، فقد كنت قد احتجزت فى كل محافظة عدداً من الوظائف لم أعين فيها أحداً ، حتى أستجيب لأصحاب الحقوق ، دون أن يترتب على قبول تظلمه وتعيينه حذف أحد ممن تم تعيينهم فعلاً .

سؤال :

وما هو الموقف الآن ؟

جواب :

تم الانتهاء تماماً من بحث كافة التظلمات ، وصدرت فعلاً قرارات التعيين من السادة المحافظين ، وتم إخطار جميع المرشحين ، وقد تسلموا العمل فعلاً ، فى جميع محافظات الجمهورية .. وهم الآن موظفون عموميون بالدولة ، يمارسون فعلاً أعمال وظائفهم .

سؤال :

هل كانت هناك شروطاً لصحة قرارات التعيين التى استلم الخريجون العمل على أساسها ؟

جواب :

نعم ، شرطان .. أولهما أن يكون واحداً ، وثانيهما أن يتضمن فى ديباجته ، الحد الأدنى الذى تم تعيينه فى كل مؤهل دراسى ، وتاريخ الحصول عليه ، وسن من صدر القرار بتعيينه فيه ، وذلك ليكون معياراً لجميع المواطنين ، يعلمون بأنفسهم من خلاله ، لماذا عُين ؟ ، أو لماذا لم يعين ؟ .. وبهذا نضمن سريان قواعد العدالة وتحقيق تكافؤ الفرص .

سؤال :

هل أعطيتم مهلة للمعينين لاستلام العمل فى الجهة المحددة لهم بالمحافظة ؟

جواب :

نعم .. كانت هناك مهلة لجميع المعينين لاستلام العمل بالمحافظات .. وقد تحددت هذه المهلة من تاريخ إعلان أسماء المعينين بالمحافظات خلال شهر مايو ٢٠٠٢ ، وانتهت هذه المهلة يوم ٢٠٠٢/٧/١٥ بالنسبة للجميع ، عدا بعض من تقدموا بتظلمات وتأكدت أحقيتهم فى التعيين ، فكان طبيعياً امتداد المهلة بالنسبة لهم إلى ٧/٣١ .. ولا مجال لقبول أعذار عن عدم استلام العمل بعد هذا اليوم ، وغلق هذا الباب نهائياً بعد أن تسلموا العمل فعلاً .

سؤال :

ألا تتفقون معى أن هذه المهلة كانت بسيطة ، وأن هناك احتمالاً

ولو بسيط أنه قد تعذر على البعض التقدم لاستلام العمل قبل انتهائها ؟

جواب :

حقيقة .. المهلة كانت كافية جداً للمتقدمين لاستلام العمل الذى انتظروه طويلاً .. فإذا جاءتهم الفرصة ، فمن الواجب عليهم التمسك بها ، وأن يكونوا على قدر المسئولية نحو أنفسهم أولاً ، ثم نحو جهات العمل التى تتوقع منهم أن يتقدموا إليها فوراً لاستلام العمل .

وبصراحة ، فإن بعض من كانوا يطلبون مهلة أكبر لاستلام العمل بالمحافظة ، كانت لديهم فرص عمل أخرى يمارسونها بالفعل ، إما فى الخارج أو بالقطاع الخاص ، والمهلة التى كانوا يطلبونها بهدف الموازنة بين العملين ، وهو أمر غير مقبول أخلاقياً ولا اجتماعياً ، ويكفى أنهم تسببوا فى تفويت فرصة التعيين على من يستحقها فعلاً .. ولعل ما حدث ببرامج الحكومة الأخرى للتشغيل ليس ببعيد عن الأذهان ، حيث أعلنت الحكومة عن توفير ٣٠٠ ألف فرصة للتدريب مقابل مكافآت شهرية ، وللأسف عند إخطار المتقدمين للحضور ، لم يتقدم منهم إلا حوالى ٣٠ ألف فقط .

سؤال :

كيف سيتم تحديد الأقدمية فى الوظائف .. هل سيتم وفقاً لتاريخ استلام العمل ، أم فى تاريخ موحد للجميع ؟

جواب :

بالفعل ، تم تحديد تاريخ موحد للأقدمية فى الوظائف لجميع المعينين وهو (أول مايو ٢٠٠٢) تأكيداً لمبادىء العدالة والمساواة بين جميع المعينين بمختلف المحافظات .

سؤال :

بالرغم من هذا التزاحم على التعيين فى الحكومة .. إلا أنى ألاحظ أن العناصر المتميزة من الخريجين ليس لديها مثل هذا التوجه .. الأمر الذى يجعل الجهاز الإدارى مخزناً للعناصر المتواضعة المستوى .. وليس العناصر الواعدة ؟

جواب :

هذا صحيح فى جانب منه فقط .. إنما الحقيقة ، أننا نسعى منذ عام ١٩٩٨ وحتى الآن إلى

اجتذاب والتقاط العناصر المتميزة للعمل بالجهاز الإدارى للدولة ، باعتبار أن الجهاز الإدارى لا يمكن أن يتطور إلا من خلال العاملين به .. .. الخطوة الأولى ، أن التعيين فى الحكومة لم يعد للأقدم تخرجاً .. وإنما للأفضل علمياً .. والحاصل على شهادة دراسية أعلى أو على تقدير أعلى .. أياً كانت سنة تخرجه .. .. وهذا يضمن اقتصار التعيينات فى الحكومة على العناصر الأكثر تميزاً .. وأمامك مسابقة الـ ١٧٠ ألف وظيفة .. فإن أغلب من رشح للعمل بالحكومة ، من الحاصلين على الدكتوراة أو الماجستير أو على المؤهل العلمى بتقدير ممتاز أو جيد جداً .. وكنا نأمل أيضاً ألا يزيد سنه عن ٢٨ عاماً ، لأن من يتم تعيينهم بالحكومة ، هم الذين يتولون التدريس لأبنائنا بالمدارس ، ويعالجون مرضانا بالمستشفيات ، ويتعاملون مع المواطنين فى طلباتهم .. ولا يعقل ، ونحن نسعى لتطوير التعليم ، والارتقاء بالصحة ، ورفع مستويات الأداء الحكومى بوجه عام ، أن نضم للجهاز الإدارى عناصر - مع كل احترامى لها - تجاوز العلم مؤهلاتهم الحاصلين عليها منذ زمن .

أما الأمر الثانى ، فتتمثل فى اللفتة الكريمة التى تفضل بها السيد الرئيس محمد حسنى مبارك ، عندما وجَّه جميع مؤسسات الدولة لرعاية النابغين والمتفوقين علمياً .. وقد تم ترجمة هذا التوجيه إلى واقع فعلى ، من خلال تنفيذ تجربة جديدة ، وهى تعيين أوائل خريجى الجامعات ، حيث ينضم إلى الجهاز الإدارى سنوياً ، ومنذ ثلاث سنوات ، العشرين الأوائل من خريجى كليات الجامعات الخاضعة لأحكام قانون الجامعات ، والعشرة الأوائل من خريجى جامعة الأزهر .. وهو الأمر الذى ساهم إلى حد كبير بالدفع بأفضل العناصر البشرية المتميزة للمساهمة فى جهود إصلاح الإدارة ، فضلاً عما أحدثه هذا البرنامج من رعاية للنابغين ، وتقوية روح المنافسة ، وإعلاء قيمة التفوق فى الأسر المصرية .

سؤال :

كم عدد من عينوا حتى الآن من أوائل الخريجين ؟

جواب :

تم تعيين حوالى ١٤ ألف من أوائل الخريجين حتى الآن .

سؤال :

ولماذا عشرة فقط من أوائل خريجى جامعة الأزهر ؟

جواب :

جامعة الأزهر ، تتكون من ٥٦ كلية ، وهو عدد يتساوى تقريباً مع جملة أعداد كليات أكثر من أربع جامعات مصرية .. ولذا كان لا بد من تخفيض العدد لجامعة الأزهر ، وإلا استأثرت بنصف

التعيينات .. فضلاً عن أن قرار مجلس الوزراء بتعيين أوائل الخريجين ، يشمل فقط الجامعات الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات .. أى يخرج عن نطاق سريانه الجامعات الأخرى والمعاهد الخاصة وجامعة الأزهر نفسها .

سؤال :

البعض نادى بأن الأولى تعيين العشرين الأوائل من كل قسم ، وليس على مستوى الكلية ؟

جواب :

فعلاً قيل ذلك .. لكن أقسام الكليات عديدة ، وتزيد عن عشرين قسماً فى بعض الكليات .. وتعيين العشرين الأوائل من كل قسم ، يجعل فكرة تعيين الأوائل مستحيلة .. ولذا فإن سياسة وزارة التنمية الإدارية ، هى أن تترك للمجلس الأعلى للجامعات ، أن يضع معيار تحديد العشرين الأوائل بعد استبعاد من عُيِّن معيداً منهم ، سواء على أساس النسبة المئوية لتقدير التخرج ، على مستوى الكلية ، أم أخذاً فى الاعتبار البعد الخاص بالأقسام والتخصصات ، أو بما يراه من معايير أكثر عدالة .. على اعتبار أن أهل مكة أدرى بشعابها .

سؤال :

سمعت أن هناك رعاية أيضاً لذوى الاحتياجات الخاصة ؟

جواب :

نعم ، فرعاية ذوى الاحتياجات الخاصة ، هو أحد التوجهات الحضارية للنظام السياسى فى مصر .. ولذا فنحن ملتزمون بتخصيص ٥٪ من الوظائف لهم عند كل تعيين جديد .. وقمنا بالفعل بتعيين ٧٥٠٠ معاقاً فى العام قبل الماضى ، وفى برنامج الحكومة لتشغيل ١٧٠ ألف خريج ، تم تعيين عدد ٨٩٢٥ من المعاقين ، وتم تحديد نصيب كل محافظة من وظائف المعاقين فى الإعلان الخاص بها .. لأن الدولة يجب أن تكون نموذجاً فى رعاية ذوى الاحتياجات الخاصة من المواطنين ، وذلك تشجيعاً للقطاع الخاص على الوفاء هو الآخر بالقانون الذى يلزمه بتعيين ٥٪ من المعاقين .

سؤال :

هل هناك قواعد لتعيين ذوى الاحتياجات الخاصة ؟

جواب :

نعم ، هناك قاعدتان :

الأولى .. أن الوزارة تحتجز من كل إعلان يتم عن وظائف جديدة نسبة ٥٪ منها للمعاقين .. ثم تقوم مرة كل عام بتجميع هذه الأعداد وتوزيعها على المحافظات ، بنسبة حجم الجهاز الإدارى للدولة بالمحافظة ، ثم على مديريات الخدمة فى كل محافظة بنسبة حجم مديرية الخدمة .. حتى لا يحدث تكدس لهم فى مكان معين ، ويسهمون حقيقة فى التطوير .

الثانى .. أننا وضعنا معياراً ملزماً .. وهو أن الأفضلية عند تقدم أكثر من معاق .. هى بالأقدمية فى التخرج ، وعند التساوى يختار الأكبر سناً .. وذلك بصرف النظر عن تاريخ حصوله على شهادة التأهيل الاجتماعى ، أو على قيده بمكاتب القوى العاملة ، وهى معايير أرست مبادىء العدالة ، وضمنت حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة .

سؤال :

ألاحظ أننا حتى الآن ، نتحدث عن مزايا لغير العاملين .. تعيينات جديدة .. تعيين أوائل الخريجين .. تعيين المعاقين .. .. وكلها أمور رتبت أعباء مالية .. استنفدت فيما أظن ما استطعت توفيره لتمويل برنامج الإصلاح الإدارى .. فأين الموظفون من خطتك ، وهم أداة التطوير الحقيقية .. ومشاكلهم الوظيفية والمالية كثيرة ومتراكمة منذ أمد طويل ؟

جواب :

فى البداية ، أشكرك على هذه اللفتة .. فالموظفون هم أداة أى تطوير ، وأية جهود تُبذل ، لا يمكن أن يكون لها أثر إيجابى ملموس ، إلا إذا كان الموظف متحمساً لها ، وراغباً فعلاً فى التطوير وتحسين أداء الجهاز الإدارى .

ومن ناحية أخرى ، فإن فاقد الشىء لا يعطيه .. فإذا كان الموظف مثقلاً بهموم وظيفية ومالية تهدد استقراره الوظيفى أو الأسرى أو وضعه المادى ، ولا يجد من يعمل على حل هذه المشاكل ، فإنه بالضرورة سوف يعطى من جنس ما أخذ .. أى لن يحل أو يترجم سياسات الدولة إلى برامج عمل تنفيذية .. ولن يساهم فى رفع المعاناة عن المواطنين ، طالما أن أحداً لم يحاول حل مشاكله ....

ومع هذا ، وإحقاقاً للحق .. لا بد أن نرد الفضل إلى أصحابه .. ونعترف بأن السيد الرئيس محمد حسنى مبارك .. هو الذى أدرك هذا المغزى منذ وقت طويل ... ...

فقد بدأ فى تقرير نظام العلاوات الخاصة السنوية فى عام ١٩٨٧ بتوجيه كريم من سيادته .. واستمر منح العاملين فوق علاواتهم الدورية والتشجيعية وعلاوات الترقية ، علاوة خاصة سنوياً بنسبة ١٠٪ من الأجر الأساسى ، فيما عدا عامى ١٩٨٧ و ١٩٩٢ فكانت العلاوة بنسبة ٢٠٪ ، وأعوام ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ فكانت العلاوة بنسبة ١٥٪ .. .. وقد بلغت نسبة الزيادة الكلية هذا العام ٢٠٠٪ من الأجور الأساسية ... ...

وعندما أفكر فى الوقت الحاضر ، هل كان بإمكاننا أن نفعل شيئاً للعاملين ، لو لم يكن السيد الرئيس قد فعل ذلك منذ عام ١٩٨٧ ، وبهذه الطريقة المتدرجة .. أقول لنفسى ، لو أن ذلك لم يحدث ، لأصبحنا الآن فى معضلة ، يستحيل على أحد أن يحلها ...

ثم أقر السيد الرئيس ، لأول مرة ، نظام الحوافز والجهود غير العادية ، التى ضاعفت تقريباً دخول الموظفين منذ عام ١٩٨٤ ...

وبهذا ، تمكن السيد الرئيس من وضع الأساس الأول لإنصاف العاملين ، باعتبارهم الشريحة الوسطى فى المجتمع .. وعالج بطريقة متدرجة التدنى الشديد فى أجور العاملين ...

وصدقنى ، لو أن السيد الرئيس لم يفعل ذلك ، ما استطاعت حكومة أن تنصف الموظفين .

سؤال :

تريد أن تقول أن السيد الرئيس قد وضع الأساس الذى يمكن عليه البناء ؟

جواب :

نعم ، هذا صحيح .. ولذلك ، قامت الحكومة فى عام ١٩٩٩ بأمرين :

الأول .. هو رفع الحد الأدنى للحوافز التى يتقاضاها العاملون بالدولة إلى ٢٥٪ على الأقل من الأجر الأساسى .. وهو قرار أفاد ٢ر٧ مليون موظف بالإدارة المحلية ، كانوا لا يتقاضون فوق رواتبهم شيئاً ، أو يتقاضون مبلغاً يتراوح بين ستة إلى ثمانية جنيهات .. وقد ترتب على هذا القرار :

* أن الموظف بالدرجة الأولى الذى كان يتقاضى ٢٩٤ جنيهاً ، صار يتقاضى بموجب هذا القرار ٣٦٤ جنيهاً .

* وموظف الدرجة الثانية الذى كان يتقاضى ٢٤٨ جنيها ، صار يتقاضى بموجب هذا القرار

٢٩٤ جنيها .

* وموظف الدرجة الثالثة الذى كان يتقاضى ١٩٣ جنيها ، صار يتقاضى ٢٤٤ جنيها .

* وموظف الدرجة الرابعة الذى كان يتقاضى ١٥٤ جنيها ، صار يتقاضى ٢١٢ جنيها .

* وموظف الدرجة الخامسة الذى كان يتقاضى ١٢٣ جنيها ، صار يتقاضى ١٤٣ جنيها .

وقد أحدث هذا القرار طفرة فى دخول الموظفين بالإدارة المحلية .. فضلاً عما قرره السيد الرئيس من رفع المنحة السنوية من ٧٥ جنيها فى العام إلى ١٢٠ جنيها ، تمنح شهرياً بواقع عشرة جنيهات ...

أما القرار الثانى ، فكان بشأن العاملين فى مجال جمع القمامة والنظافة فى الشوارع والميادين العامة ، وهى طبقة كانت تتعرض لمخاطر جسيمة ، ووجودها وحسن أدائها لأعمالها هو أحد التوجهات الحضارية للحفاظ على الصحة العامة وحماية البيئة .. فتقررت لهم ، لأول مرة ، زيادة تقدر بـ ٦٠٪ من المرتب .. بالإضافة إلى بدل وجبة غذائية .. فزاد دخل عامل النظافة من ١١٨ جنيها إلى ١٦٤ جنيها ، لعمال النظافة غير المؤهلين فى الدرجة السادسة .

أما من فى الدرجة الخامسة فزادت دخولهم من ١٨٨ جنيها إلى ٢٦٣ جنيها .

وبهذين القرارين ، تم تخفيف مظاهر الإحباط لدى العاملين بالإدارة المحلية ، وتم تحقيق رعاية لفئات المجتمع الأقل قدرة (عمال النظافة) ، وتقريب الفوارق فى مستويات الدخول .

سؤال :

مشكلة الرسوب الوظيفى .. مشكلة مزمنة فى الجهاز الإدارى للدولة .. هل يمكن أن توضح بإيجاز للمواطن العادى .. ماذا تعنى كلمة « الرسوب الوظيفى » .. وما هى الإجراءات التى اتخذت لحلها ؟

جواب :

أهم سمات العمل الإدارى .. هى إتاحة الفرصة أمام العاملين فى الترقى لشغل وظائف أعلى ، كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ، وكفاءتهم بالتالى .. .. فالحاصلون على مؤهلات عليا ، يعينون على الدرجة الثالثة ، بحيث يتدرجون فى السلم الوظيفى إلى الدرجة الثانية ، ثم إلى الدرجة الأولى ، ثم إلى درجة مدير عام ، فرئيس إدارة مركزية ، فرئيس قطاع ، وهى أعلى درجة فى السلم الوظيفى ...

وهذه الترقية يحكمها أمرين .. .. الأول ، ضرورة أن يقضى الموظف فى الدرجة التى هو فيها

فترة زمنية معينة ، هى ٨ سنوات فى الثالثة حتى يرقى للثانية ، وخمس سنوات فى الثانية حتى يرقى للأولى .. والأمر الثانى ، أن تتوافر بالجهة درجات مالية أعلى ، يمكن أن يرقى عليها ، إذا وافقت السلطة المختصة .

ونظراً لأن الجهات لا يتوافر لديها بالطبع درجات مالية ، تكفى لترقية هذه الإعداد الضخمة ، لهذا توقفت الترقيات فى معظم وحدات الجهاز الإدارى للدولة ، وتجمد الموظفون فى درجاتهم المالية التى يشغلونها ، بحيث وصلت أحياناً إلى ٢٠ عاماً فى الدرجة .. .. وهى مشكلة مزمنة فى الجهاز الإدارى للدولة ، منذ عقود كثيرة .. وتعددت القوانين والقرارات لمعالجة هذه المشكلة .

وأخطر ما يمكن أن يترتب على الرسوب الوظيفى ، هو إصابة الموظف الذى استطال عليه الزمن دون ترقية .. بالإحباط .. الذى يؤثر ، ولا شك ، على أدائه .. ويؤثر على طموحه الوظيفى .. كما أن إحباط هؤلاء الموظفين كان يتضاعف ، لاختلاف حظوظ الموظفين تبعاً للجهات التى يعملون بها .. فمن يعمل فى وحدات لديها درجات مالية .. وخصوصاً فى الحكومة المركزية .. كان يتدرج فى وقت أقصر من أقرانه من الأغلبية العظمى من العاملين .. مما شعوراً بعدم العدالة ...

لكن الأخطر من ذلك كله .. هو أثر هذا الرسوب على شكل الجهاز الإدارى للدولة .. إذ أوقف تدفق الشباب لتقلد الوظائف الأعلى .. وأصبح المتوسط العمرى فى الدرجات العليا ، يتراوح بين ٥٦ و ٦٠ عاماً إلا شهوراً قليلة .. وهو أمر فى غاية الخطورة على الجهاز الإدارى للدولة ...

سؤال :

وما هى الإجراءات التى اتخذت من جانب الوزارة لمواجهة هذه المشكلة ؟

جواب :

ببساطة ، تم ترقية جميع المستحقين للترقية إلى الدرجات الأعلى ، بمجرد استيفاء المدة البينية اللازمة للترقية .. بحيث لا يكون هناك موظف واحد فى الدولة يستحق الترقية ولم يرق .. وتم ذلك منذ عام ١٩٩٩ وحتى الآن بقرارات تصدر تباعاً كل عام .. كما تم فتح باب الترقى لطوائف من العاملين ، كان السلم الوظيفى لهم يتوقف عند درجة معينة .. فتم إنشاء درجة أعلى لهم وترقيتهم جميعاً .. وهم شاغلو الوظائف الحرفية ، والخدمات المعاونة ، والكتبة غير المؤهلين .. واستفاد من هذه القرارات حوالى ٥ر٣ مليون موظف .

وتعتبر كلمة السيد الرئيس أمام الاجتماع المشترك لمجلسى الشعب والشورى فى ١٧ ديسمبر ٢٠٠٠ وسام شرف على صدر الوزارة .. حين قال سيادته :

« لقد قطعت الحكومة مرحلة كبيرة على طريق تحسين الأوضاع الوظيفية والمالية للعاملين ، باعتبارهم الأداة الحقيقية للتطوير .. وقد تمت معالجة مشكلة الرسوب الوظيفى للمرة الأولى فى تاريخ الجهاز الإدارى للدولة ، وفتح باب الترقيات أمام بعض طوائف العاملين ، بحيث استفاد من هذه الترقيات ٣ر٥ مليون موظف » .

سؤال :

وكيف تغلبتم على مشكلة الأعباء المالية الضخمة التى تترتب على ترقية هذا الكم الهائل فى قرار واحد ؟

جواب :

بعد دراسة كافية ، اتضح أن عدم الترقية يرجع إلى عدم وجود درجات أعلى للترقية عليها ، وأن إنشاء هذه الدرجات بغرض ترقية الموظفين ، حتى على فرض وجود التمويل اللازم ، وهو أمر جدلى ، سيترتب عليه زيادة حجم الجهاز الإدارى ، وبالتالى نكون قد أنصفنا الموظفين ، وضاعفنا مشكلة التضخم التى هى أم المشاكل .

لذلك تم تبنى نظرية جديدة ، استخدمت لأول مرة ، وهى إلغاء الدرجة التى يشغلها المستحق للترقية ، وإنشاء الدرجة اللازمة لترقيته عليها .. بحيث لا يترتب على الترقيات زيادة حجم الجهاز الإدارى .. ثم ينقل تمويل الدرجة الملغاة إلى الدرجة الجديدة .. وتتولى وزارة التنمية الإدارية استخدام اعتمادات برنامج الإصلاح الإدارى فى تمويل الفارق بين تكاليف الدرجة التى كان يشغلها الموظف قبل الترقية وبين الدرجة الأعلى التى شغلها بعد الترقية .. وبدون تحميل الموازنة العامة للدولة بهذه الأعباء .

سؤال :

هل انطبق هذا القرار على جميع موظفى الدولة ؟

جواب :

نعم ، انطبق هذا القرار على جميع الموظفين التابعين للحكومة .. من الدرجة السادسة حتى الدرجة الثانية .. ونفذت بالفعل ثلاث حركات للترقيات العامة والجماعية لموظفى الدولة أعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ .. وأصبح العاملون بالجهاز الإدارى للدولة يتم ترقيتهم بعد استيفاء المدد البينية المقررة بالقانون دون زيادة .

سؤال :

أفهم من ذلك .. أن موظفى الدرجة الأولى لم يستفيدوا من قرارات

الرسوب الوظيفى ؟

جواب :

موظفو الدرجة الأولى لا يرقون إلى درجة مدير عام .. بل إن التعيين فى هذه الدرجة ، يكون بطريق الإعلان والاختيار .. .. ونظراً لضخامة أعداد العاملين بالدرجة الأولى ، إذ يبلغون حوالى ٦٥٠ ألف .. بينما لا يوجد أكثر من ثمانية آلاف وظيفة مدير عام .. ومشغولة فعلاً .. وهو ما أدى إلى انعدام فرصتهم تماماً فى الترقى إلى الوظائف العليا .. وتزاحمهم على الإعلانات عن الوظائف العليا .. الأمر الذى لا يمكن معه للسلطة المختصة عملياً ، تجاهل الأقدم ، واختيار الأكفأ .

ولذا تم إنشاء وظيفة عليا بدرجة مدير عام ، بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين وكبير فنيين وكبير كتاب بحسب الأحوال .. يرقى إليها من قضوا فترة ٦ سنوات فى الدرجة الأولى فى وظيفة تخصصية ، أو سبع سنوات فى وظيفة فنية .. بطريق رفع الدرجة .. على أن تلغى درجة كبير بمجرد خلوها من شاغلها .. .. وقد استفاد من هذا القرار ٧٠٠ ألف موظف حتى الآن ، من خلال السير فى هذا النهج لمرتين متتاليين عامى ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ .

سؤال :

ألا يترتب على هذا القرار تضخم حجم الإدارة العليا فى مصر ؟

جواب :

القرار نص على أمرين :

الأول .. استمرارهم فى ذات الأعمال التى كانوا يمارسونها قبل ترقيتهم ، حتى لا يحدث خلل فى طاقات وسير العمل بالجهة .. إلا إذا رأت السلطة المختصة ، وفقاً لاحتياجاتها ، أن تسند إليه وظيفة أخرى .

والثانى .. أن هذه الدرجة شخصية ، تلغى بمجرد خلوها من شاغلها ، وهو أمر يترتب عليه ليس فقط إلغاء الدرجة ، وإنما تقليل وظائف الدرجة الأولى كل عام بنحو حوالى ١٥٠ ألف وظيفة .. لأن هؤلاء تلغى وظيفتهم بمجرد خلوها من شاغلها .

وقد صدر قرار الترقية إلى الوظائف العليا بمسمى كبير بدرجة مدير عام هذا العام بترقية جميع المستحقين للترقية فى ٢٠٠٢/٤/٣٠ اعتبارا من ٢٠٠٢/٥/١ .

سؤال :

لكن .. مشاكل الموظفين فى مصر .. ليست كلها ترقيات ؟

جواب :

نعم ، هذا صحيح .. فقد كانت هناك مشاكل عديدة ، تؤثر فى الاستقرار النفسى والأسرى للعاملين .. وقد تم بحمد الله اقتحام معظمها ، وتحقيق شوط كبير من الإنجاز فيها .. .. وعلى سبيل المثال :

* تم استحداث اتجاهات جديدة قدمت حلولاً جريئة لمشكلات العمالة المؤقتة ، بما حقق آمال الكثيرين منهم فى التثبيت على درجات وظائف دائمة .. إذ تقرر تثبيت العمالة المؤقتة التى مضى على التعاقد معها ثلاث سنوات على الأقل على درجات دائمة دون إعلان أو امتحان ، وذلك تحقيقاً لاستقرارهم الوظيفى ، وحماية للمواطنين من شباب الخريجين الراغبين فى الحصول على فرص عمل ، من التقدم لإعلانات موجهة خصيصاً للعاملين بالفعل فى ذات الجهة .. .. وقد صدر بذلك

القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ليضع أساساً راسخاً ، وسن قاعدة قانونية لها صفة الدوام والاستمرار لتثبيت المؤقتين ، ولتنتهى مشكلة وظيفية كانت تؤرق أعداداً كبيرة ، وتم بالفعل حتى الآن تثبيت أكثر من ٣٨ ألف من العمالة المؤقتة ، مع استفادتهم من ميزة التثبيت تلقائياً دون خضوعهم لإجراءات الإعلان والامتحان ، كما صاحب ذلك أيضاً تذليل العقبات التى كانت تحول دون إتمام التثبيت عملياً ، والمتعلقة بتوفير الدرجات المطلوبة .. إذ تقرر أن يكون ذلك ، إما من الدرجات الشاغرة المتوافرة لدى الوحدة ، والتى تتناسب مع مؤهلات وتخصصات العمالة المؤقتة ، أو بتمويل الوظائف المطلوبة تمويلاً ذاتياً ، أو باستخدام مخصصات اعتمادات المكافآت الشاملة التى كان يتقاضاها المؤقتين فى تمويل درجات الوظائف المطلوبة وعن طريق تقسيم هذه الاعتمادات إلى درجات مالية .

* تم حل مشكلات العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى ، سواء أثناء الخدمة أو قبلها ، وإعطاء السلطة المختصة إمكانية إعادة تعيينهم على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم ، وبشروط أكثر تيسيراً .. تضمنها القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ سالف الإشارة إليه ، وقد استفاد من هذا القانون حتى الآن ما يقرب من ٣٠ ألف موظف .

* تم التجاوز عما سبق صرفه للعاملين بغير حق ، دون خطأ من جانبهم .. الأمر الذى رفع عن كاهلهم مديونيات وصلت إلى ٢٨ مليون جنيه ، وصدر بذلك القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

* تم إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة للكافة ، فيما عدا التخصصات النادرة .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ .

* تم نقل العاملين الراغبين فى النقل إلى محافظات قريبة من محال إقامتهم تيسيراً عليهم .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠ ، وقد استفاد من هذا القانون ٢٠ ألف موظف ، منهم ١٢ ألفاً فى قرار واحد .

* تم مضاعفة المزايا المالية التى كانت تحصل عليها المرأة العاملة ، عند حصولها على

إجازة نصف الوقت بنصف الأجر .. وهو أمر جوازى لها ، إعمالاً لأحكام الدستور ، الذى يستوجب على الدولة أن تمكن المرأة من الوفاء بدورها نحو الأسرة ، والوفاء بدورها نحو واجباتها فى المجتمع .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ .

وهذه جميعها مزايا مستمرة يستفيد منها العاملون .. وتتعهد الوزارة بتفعيل تنفيذها سنوياً .

سؤال :

هذه فعلاً تيسيرات مهمة .. فهل هناك سياسات أخرى فى هذا المجال ؟

جواب :

نعم ، أهم موضوع يشغل بال العاملين ، هو وحدة المعاملة بين العاملين بالدولة .. فلا يصح معاملة موظف فى جهة معينة ، مالياً أو وظيفياً ، على وجه معين .. ثم معاملة آخر فى نفس الظروف فى جهة أخرى معاملة أخرى أفضل أو أسوأ .

لذلك ، وتحقيقاً لوحدة المعاملة بين جميع العاملين بالدولة ، ومبدأ المساواة أمام القانون .. ولسرعة حل المشكلات الوظيفية مباشرة ، ولا مركزياً ، دون الرجوع إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .. فقد تم وضع « حل » قانونى عادل لعدد ٣٠٠ مشكلة تمثل معظم المشاكل التى يعانى منها العاملون بالدولة ، وذلك لتطبيقها فوراً على جميع العاملين ، بهدف وضع نهاية سريعة لمشاكلهم .

كما تم إمدادهم بجميع التشريعات المعاونة وفقاً لآخر التعديلات الصادرة عليها ، وأيضاً تأشيرات الموازنة العامة للدولة .. للاسترشاد بنصوصها وأحكامها عند اللزوم .

وقد تم طبع ذلك كله ، فى دليل للخدمة المدنية ، وتم توزيعه على جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة للعمل بمقتضاه .

سؤال :

برغم كل هذه الجهود ، التى بذلت من أجل تحسين أحوال العاملين .. إلا أن المواطن ، والمستثمر ، لازال يعانى معاناة شديدة ، عند تعامله مع الجهاز الإدارى للدولة .. فمتى يتم اختراق مشكلة البيروقراطية بطريقة حاسمة .. تنعكس آثارها على المواطن والمستثمر ؟

جواب :

أود أولاً أن أشكرك على هذا السؤال .. لأن رضاء المواطن ، وشعوره بالحصول على الخدمات التى تقدمها الدولة فى سهولة ويسر .. هو الهدف الرئيسى من وجود الجهاز الإدارى للدولة بكافة درجات العاملين به .. .. ولهذا فكثير من دول العالم ، يطلقون على الجهاز الإدارى للدولة لفظ « جهاز الخدمة المدنية » .. وإذا فشل الجهاز الإدارى للدولة فى توليد وبعث النشاط الاقتصادى فى الدولة .. وترجمة سياساتها الاقتصادية والاجتماعية وغيرها إلى واقع ملموس .. وإرضاء المواطن بتقديم الخدمات إليه بيسر .. فإن وجوده فى حد ذاته لا يكون مبرراً ... ...

وأنا إذا كنت أجزم من البداية ، أن أداء الجهاز الإدارى للدولة قد تحسن فى السنوات الأخيرة بشكل ملحوظ للغاية ، ومعاناة المواطنين بدأت تخف عن ذى قبل .. إلا أننى أستأذنك فى وضع ثلاثة حقائق أمام الرأى العام :

أولا : أن هناك من يخلط بين البيروقراطية .. وبين تمسك الموظفين بتطبيق أحكام القانون .. فهناك من يُطلق على الاشتراطات المتطلبة قانوناً للحصول على رخصة ، أو إدخال بضاعة عبر الجمارك ، أو تصدير منتج إلى الخارج ، أو خضوع خدمة لتنظيم تشريعى لتأمين احتياجات أخرى .. هناك من يطلقون على هذا كله بيروقراطية .. .. والواقع أن تمسك الموظف بتطبيق ما تقضى به أحكام القوانين ، هو تنفيذ للقانون .. وليس بيروقراطية ... ...

وفى هذا المجال ، نذكر أن مصر ، خلال السنوات الأخيرة ، قد خطت خطوات ممتازة فى تطوير عدد من التشريعات ، لتقرير مزايا أو إعفاءات عديدة للمستثمرين ، وتخليص عدد كبير من التشريعات من أمور يشكو منها المواطنون .. لا لأنها بيروقراطية .. وإنما لأنها قيود فى القانون .

وبالتالى ، فإن أى إجراء يتمسك به الموظف ، لأن « القانون » يشترطه .. لا يمكن مطلقاً اعتباره بيروقراطية .. بل التزام من الموظفين بتنفيذ أحكام القانون .

ثانيا : أن هناك من يخلط بين البيروقراطية .. وبين عدم توافر شروط استحقاق المواطن أو المستثمر للخدمة .. .. فليس معنى أن يتقدم المواطن أو المستثمر بطلب خدمة معينة من الدولة ، أن له الحق موضوعياً فيها .. إذ من حق الموظف أن يمنح الخدمة لمن يطلبها ، إذا كان مستحقاً لها قانوناً .. أما إذا لم يكن مستحقاً لها قانوناً ، فلا يمكن اعتبار عدم حصوله عليها بيروقراطية .. .. وإلا انقلب الأمر إلى فوضى ...

فإذا تقدم شخص بالترخيص له بهدم منزل لا يملكه .. أو لم يقدم لجهة الإدارة ما يفيد ملكيته له .. ولم يحصل على الخدمة .. فهذه ليست بيروقراطية ...

وإذا تقدم شخص بطلب لإقامة مخبز ، وتم رفض طلبه لاعتبارات تتعلق بعدم توافر الشروط الموضوعية التى وضعتها الوزارة المختصة لتنظيم إقامة المخابز فى إطار الدعم الذى يقدم للمواطنين فى رغيف الخبز .. فهذه ليست بيروقراطية ...

ثالثا : الواقع أن البيروقراطية المذمومة .. هى التى تتمثل فى تأخير تقديم الخدمة المطلوبة للمواطن أو المستثمر ، برغم استحقاقه لها ، واستيفاء البيانات والمستندات والرسوم كاملة .

سؤال :

هنا مكمن المشكلة .. فالمواطن لا يعرف على وجه الدقة ما هو المطلوب للحصول على الخدمة .. ولا الوقت المقدر لإنهائها .. وأظن أن عبارة « فوت علينا بكرة » أصبحت مثلاً مأثوراً يُطلق على البيروقراطية المصرية ؟

جواب :

نعم ، هذا مكمن المشكلة .. فالمواطن ، كما تقول ، لا يعرف على وجه الدقة ما هو المطلوب منه للحصول على الخدمة ، من أوراق ورسوم وبيانات .. وما هى التوقيتات التى تلتزم بها جهة الإدارة للرد عليه .. ولمن يتوجه المواطن بشكواه ...

لذلك كان لا بد من وضع آلية عملية ، لرفع هذا التعتيم القائم بين المواطن والإدارة ...

فالموظف من جهة ، حريص على إخفاء هذه المعلومات عن المواطن .. كما أنه من ناحية أخرى ، يجد نفسه فى وسط غابة كثيفة من اللوائح والقرارات والتعليمات التى تفرض عليه شروطاً إضافية لحصول المواطن على الخدمة ، ولا يستطيع الإفلات منها ...

لذلك كان لا بد من وضع آلية عملية لإنهاء هذا التعدد .. والعمل على عدم تكراره .. والتخفيف عن المواطنين ، بعدم طلب بيانات أو مستندات زائدة أو غير مطلوبة ، وتحديد الرسوم طبقاً لما نصت عليه القوانين فقط ، وتحديد توقيتات ملزمة لأداء الخدمة ، تكون واجبة على الموظف والمواطن .. .. وإفراغ ذلك كله فى قرار لرئيس مجلس الوزراء ، يجرى على أساسه تصميم نموذج موحد لطلب الخدمة ، وتعميمه على مستوى الدولة للتعامل بمقتضاه ، بحيث يكون واضحاً تماماً فيه الجهة التى تقدم الخدمة ، والمستندات والأوراق المطلوبة للحصول على الخدمة ، والرسوم الواجب أداؤها ، والتوقيتات اللازمة للرد على المواطن ، والجهة التى يتقدم إليها بشكواه .. مع إلغاء ما يخالف ذلك من قرارات ولوائح ، بحيث تصبح العلاقة بين الموظف والإدارة ، واضحة لا لبس فيها .

سؤال :

وكيف يستفيد المواطن من هذا النظام .. أو بمعنى أدق .. كيف يعرف ؟

جواب :

أنت معى أن هذا التبسيط كله ، مقصود به الاهتمام بالمواطن أساساً .. وخلق آلية عملية ذات كفاءة عالية لمحاصرة البيروقراطية والتعقيدات المكتبية ، وأن هذا كله لن يكون له قيمة إلا بعلم المواطن به ، وتمسكه بما جاء فيه ، ومعرفته بالجهة التى يتقدم إليها بشكواه عند تعطيله .. ولهذا :

* تم إدخال هذه الخدمات بعد تطويرها على نظام الخدمة الصوتية ، على رقم تليفون موحد فى جميع أنحاء الجمهورية .. وهو رقم (١٣١) .. وعن طريق اتصال المواطن بهذا الرقم ، يستطيع أن يعرف الجهة التى ستؤدى له الخدمة ، والمستندات والرسوم المطلوبة ، والتوقيتات اللازمة لأداء الخدمة ، والجهة التى يتقدم إليها بشكواه .. .. وهو نظام يطبق فعلاً الآن فى مصر .

* تم إدخال نظام الخدمة الفاكسية ، بما يمكّن المواطن من الحصول على طلب أداء الخدمة ، والقرار المنظم لها .. عبر الفاكس من منزله أو مكتبه .. حتى يتمكن من استيفاء استماراته ، وتجهيز أوراقه المطلوبة ، قبل التردد على الجهة الحكومية .

* تم وضع ذلك كله على شبكة الإنترنت ، ليستفيد منها العاملون بالخارج ، والمتعاملين مع الإنترنت بالداخل .

* نسعى فى المرحلة القادمة لإقامة مراكز لخدمة المواطنين فى القرى والتجمعات السكنية .. تضم حاسباً آلياً ، وطابعة ، واسطوانة مدمجة عليها كافة النماذج والقرارات المنظمة لهذه الخدمات .. ليقوموا نيابة عن المواطن ، وفى محل إقامته ، بتلقى طلبه وملؤه ، واستيفاء البيانات والأوراق المطلوبة ، ومتابعة الإجراءات داخل وحدات الجهاز الحكومى ، وإنجازها

وتقديمها له ، من خلال مجموعة من الشباب يرخص لهم بذلك ، مع منحهم مقابل أتعاب عما يبذلونه من جهود ، وذلك بغرض خلق فرص عمل من جهة ، وتم وضع الضوابط التى تضمن سلامة العمل ودقته وانضباطه .. كما سوف تخضع لرقابة حكومية وشعبية كاملة للمباعدة بين طالب الخدمة ومؤديها ، من جهة أخرى .

سؤال :

هل تتولون مراقبة هذا النظام .. والإشراف على تنفيذه .. فى كل الدولة ؟

جواب :

هذا غير وارد .. فأنا وزير دولة .. ووزير سياسات .. لا يتبعنى موظفون .. ولا أتصل بالجمهور ..

وإنما دور وزارة التنمية الإدارية ينتهى بتطوير الخدمة .. وتحديد المضمون والمفاهيم .. وتصميم النماذج .. وإصدار القرار الوزارى بذلك .. .. على أن تبدأ كل وحدة إدارية مسئولية المتابعة الميدانية والتنفيذ العملى مع المواطنين .. بما فى ذلك محاسبة المقصرين .. والرد على شكاوى الجمهور .

ويقع بالتالى على السلطة المختصة فى كل وحدة ، إلزام موظفيها بحسن معاملة الجمهور واستقباله ، وتوفير نماذج طلب الخدمة ، والتقيد بما جاء فى قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن المستندات والرسوم والتوقيتات ، ومحاسبة المقصرين من الموظفين ، وإثابة المجدين منهم .

سؤال :

هذا الموضوع يحتاج إلى إعلام كاف .. حتى تستفيد منه أكثر شرائح المجتمع .. فأغلب الناس لا يعلمون ؟

جواب :

نعم ، هذا أمر ضرورى .. ولذلك فسوف نقوم بحملة إعلامية واسعة ، بهدف تبصير المواطنين بكيفية الاستفادة من هذا النظام .. وسوف نطبع أدلة إرشادية فى حجم كف اليد ، توضح للمواطن ذلك .. كما أصدرنا الآن دليلاً ، يضم الخدمات التى تم تطويرها ، وكافة البيانات والمعلومات التى تمكن المواطن من الاستفادة من هذا التطوير الهائل .. وننتظر ورود ما قد يرد عليه من ملاحظات ، وإضافة الخدمات الأخرى التى تم تطويرها ، تمهيداً لإصدار طبعة شعبية للجمهور .

وقد كان رد الفعل على هذا الدليل حتى الآن هائلاً بشكل إيجابى للغاية .

سؤال :

هناك انتقادات وجهت فى بعض الصحف « لمراكز أداء الخدمات » رغم أن هذه المراكز لم تبدأ العمل بعد .. مما يعنى أنه انتقاد انصب على الفكرة نفسها .. فما تعليقكم على ذلك ؟

جواب :

فى الحقيقة ، ورغم تقديرى للرأى والرأى الآخر ، الذى تتبلور من خلاله الأفكار والآراء لتصب فى النهاية فى بوتقة الصالح العام الذى ننشده جميعاً ، مسئولين ومواطنين ... إلا أننى كنت أتمنى ممن تصدوا لانتقاد هذه الفكرة ، أن يتأنوا فى إصدار أحكامهم ، وأن يتصلوا بنا لنضع بين

أيديهم جميع جوانب هذه الفكرة ، وطرحها للمناقشة بيننا ، ثم لهم بعد ذلك أن يعربوا عن آرائهم فيها كما يشاءون ، من واقع ما وفرناه لهم من معلومات وبيانات ... ...

ففكرة هذه المراكز تقوم على تسهيل أمور الحياة للمواطنين ، ورجال الأعمال .. وعلى الأخص ، فى القرى والتجمعات السكانية .. وذلك بإنشاء مراكز لديها كافة المعلومات والنماذج المطلوبة لحصول المواطنين على الخدمات التى تقدمها الدولة .. سواء دفع المستحقات ، فى الكهرباء والتليفون والمياه .. الحصول على شهادة ميلاد .. ترخيص بناء .. نقل طالب من مدرسة إلى أخرى .. وهكذا ... هذه المراكز مدعمة بمجموعة من الشباب .. بعضهم لتلقى الطلبات لمن يرغب من المواطنين ، ومعاونتهم فى استيفاء نماذجها ومستنداتها .. وبعضهم للانتقال إلى جهات العمل لتقديم الطلبات ، ومتابعتها وإنجازها ، وتسليمها لطالب الخدمة فى موقعه .

واللجوء إليها اختيارى للمواطن .. ودون إخلال بحقه فى التعامل مباشرة مع أجهزة الدولة .. ولم تُفرض ، ولن تفرض ، أية رسوم فى المرحلة الحالية على المواطن .. بل ستتحمل وزارة التنمية الإدارية الأعباء المالية لجهود العاملين نيابة عن المواطن ، حتى تنجح التجربة ، ويستشعر المواطن أن الدولة تعمل من أجله ، وتوفر عليه مشقة السؤال عن المطلوب لأداء الخدمة ، ومشقة الحصول على الاستمارات ، والتردد على أجهزة الدولة ، وتسليم الخدمة له فى موقعه فى الأجل المحدد بقرار رئيس مجلس الوزراء .. وتخضع فى النهاية لضوابط والتزامات تؤمن سلامتها ورقابة تحمى المواطن ...

وأول ما توخيناه عند التفكير فى إنشاء هذه المراكز ، ألا تشغل شققاً من شقق الإسكان ، ولا تتطلب أماكن مبنية على الإطلاق ، وألا تتطلب مساحة كبيرة من الأرض ، حتى يمكن لها أن تتمركز فى أقل مساحة ، وأن يكون موقعها أقرب ما يكون إلى جمهور المواطنين .

كما راعينا فى تصميم هذه المراكز :

* أن يكون تصميمها وتجهيزها على مستوى راق ، لراحة العاملين بها والمتعاملين معها .
* ألا تشغل حيزاً كبيراً ، وبالتالى يمكن انتشارها فى القرى والتجمعات السكانية ، دون صعوبة تذكر ، ودون حاجة إلى مساحة كبيرة من الأرض .

وبالفعل ، تم تصنيع نماذج من هذه المراكز بنجاح باهر فى المصانع الحربية ، بالتعاون الوثيق مع وزارة الإنتاج الحربى ، تتوافر لها كل التجهيزات المكتبية المطلوبة ، ونماذج طلب الخدمة ، لمعاونة المواطنين ورجال الأعمال ، الراغبين فى الحصول على إحدى الخدمات الحكومية ، فى ملء الاستمارات واستيفاء الأوراق اللازمة لأداء هذه الخدمة ، وتقديمها للجهة المعنية نيابة عن المواطن ، ومتابعة إجراءاتها حتى تمام إنجازها ، وتسليمها للمواطن فى محل إقامته .

وقد تم بالتنسيق مع وزارة الإنتاج الحربى توزيع هذه المراكز فعلاً على محافظات الجمهورية ومناطقها المتفرقة فى ١٧ محافظة ، ويتم استكمال باقى المحافظات خلال هذين الشهرين ، تمهيداً لبدء التشغيل مرة واحدة .

وفكرة إنشاء هذه المراكز فى الأساس .. فكرة نبيلة .. وسامية .. تستهدف فى المقام الأول معاونة المواطنين ورجال الأعمال .. الذين لا تسمح ظروفهم الشخصية .. أو ظروف أعمالهم .. أو توقيت أداء الخدمات الحكومية .. فى القيام بأنفسهم بطلبها .. .. فتتولى مراكز الخدمات القيام بالنيابة عنهم بهذه المهمة .

كما أن فكرة هذه المراكز .. تعتبر فكرة معروفة .. وسائدة فى معظم دول العالم .. وموجودة فى مصر .. فى الجمارك .. والشهر العقارى .. وغيرها .

وتعامل المواطن مع هذه المراكز اختيارياً .. وليس إجبارياً .. فالمادة الأولى فى القرار المنشىء لهذه المراكز ، تقضى بأن هذا النظام لا يخل بحق المواطن فى التعامل مباشرة مع أجهزة الدولة ، وفق النظم المعتادة .

وللمواطن أن يلجأ إلى الإدارة المختصة بأداء الخدمة مباشرة .. وله - إن شاء - أن يستعين بالعاملين فى هذه المراكز .. وليس فيها مطلقاً فكرة الإجبار .

كما أن مجموعة الشباب التى تعمل بهذه المراكز ، يتعاملون مع الجهات الإدارية نيابة عن المواطن .. وهؤلاء الشباب لا يقومون بالأعمال القانونية التى تتطلب توكيل محام لإنهائها .. وإنما يقومون بأعمال مادية .. ولا إرادة لهم سوى إرادة المواطن .

وتعيين مجموعات من الشباب للقيام بهذا الدور .. بالإضافة إلى كونه مساهمة من وزارة التنمية الإدارية فى توفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين .. فإنه لن ينتج عنه تضخيم للجهاز الإدارى .. فمن يعمل فى هذه المراكز لن يكون موظفاً حكومياً .. وإنما شاباً يرتبط مع الوزارة بعقد عمل فردى .. ويخضع لقانون العمل .. وليس موظفاً .

أما عن المقابل المادى الذى سيدفعه المواطن لهذه المراكز .. فإن الدولة لم تضع أية أتعاب على المواطن .. ومحظور على العاملين بهذه المراكز الحصول على أية أتعاب ، إلا فى حدود القرار الذى يصدره وزير التنمية الإدارية .. .. وهذا القرار لم يصدر ، ولن يصدر إلا بعد نجاح الفكرة ، وتحقيق جدواها ...

وسوف تتولى وزارة التنمية الإدارية ،نيابة عن المواطنين ، صرف مكافآت العاملين بمراكز أداء الخدمات دون أتعاب فى الفترة الأولى من تشغيل هذه المراكز ، وحتى يثبت نجاحها ، ويطمئن المواطنون لجدواها بالنسبة لهم ، وجودة أداء هذه المراكز ، للخدمات التى يطلبها المواطنون .

علما بأن هذه المراكز لا تنشأ إلا بترخيص .. والعاملون فيها يمنحون ترخيصاً مشروطاً .. وواجباتهم والتزاماتهم محددة بوضوح فى القرار والعقد .. والإشراف عليهم من جهات رقابية بالغة الحسم .. والمحافظ المختص .. والوزارة .. ثم هناك أيضاً الرقابة الشعبية ممثلة فى أعضاء البرلمان والمجالس المحلية .

كلمة أخيرة ، أختتم بها هذا الموضوع .. إننى شخصياً لا يضيق صدرى بالنقد .. فإننى أومن

أن من حق كل مواطن أن يدلى برأيه .. وأن ينتقد من وجهة نظره ما يراه مخالفاً ،، فهو حق دستورى للجميع .. ومن جهتى ، أحاول أن أستفيد من الانتقادات التى تُوجه إلى أداء الوزارة وأجهزتها .. فقط ، أتمنى من كل قلم وصاحب رأى قبل أن ينتقد ويهاجم فكرة ما ، أن يتصل بنا ، ويستفسر عن جوانب الموضوع ، ويستمع بتأن لوجهة نظرنا ، ومن ثم يكون له الحق بعد ذلك ، وعن رؤية واضحة وجلية للموضوع ، أن ينتقد ويدلى برأيه كما يشاء .. فنحن جميعاً فى الأساس شركاء .. ونحن جميعاً نعمل من أجل الصالح العام للمجتمع المصرى الأصيل .

سؤال :

شكوى الناس لا تتوقف عند الخدمات الجماهيرية .. بل إنهم يشكون كذلك من مظاهر الإهمال والتراخى والتسيب فى المرافق العامة .. ولايزال حادث قطار الصعيد والضحايا الأبرياء الذين فقدوا أرواحهم فى هذه المأساة .. وكذلك مسلسل انهيارات المنازل .. والإهمال فى الصيانة .. التى تعانى منها مرافقنا العامة .. كل ذلك يمثل علامات استفهام تبعث على حيرة المواطنين .. فما السبيل لتصحيح هذه المظاهر السلبية ؟

جواب :

لقد فتحت الحديث فى موضوع هام جداً .. بل لا أظن أنى أكون مبالغاً ، إذا قلت لك أنك بهذا السؤال تمس العصب الرئيسى لما أصاب الجهاز الإدارى من تسيب وإهمال فى بعض أدائه ...

ودعنى أولاً أقول لك .. أن مشاعر ووجدان الشعب المصرى كله .. قائداً وحكومة وشعباً .. كانت – وما زالت – تعبر عن بالغ الأسى والحزن العميق لهذا الخطب الفادح .. الذى وضع أيدينا – كمسئولين ومواطنين – على مدى القصور الذى تعانى منه بعض المرافق العامة .. بما جعل من واجبنا ضرورة وضع معايير موضوعية وصارمة للثواب والجزاء .. بحيث يلقى المجد فى المجتمع كل رعاية واهتمام ، ويلقى المقصر والمهمل فى أداء واجباته نحو المجتمع ما يتناسب من ردع وجزاء .

ومبدأ الثواب والعقاب ، هو جوهر الإدارة .. وإذا غاب هذا المبدأ فى أى مرفق .. شاعت روح التسيب وعدم الشعور بالمسئولية ...

وربما تسألنى .. ولماذا لم يتم قبل الحادثة تطبيق هذا المبدأ .. وأبادر فأقول ، أن تطبيق مبادىء الثواب والعقاب ، لم تكن ممكنة لسببين :

الأول : أن الثواب والعقاب ، ليس اجتهاداً من القادة الإداريين .. وإنما هو استعمال لسلطة ، لابد أن تكون مقررة أصلاً فى القانون ، حتى يتسنى استخدامها .. .. وقانون العاملين ، تم وضعه

فى عام ١٩٧٨ .. فى ظل أوضاع اجتماعية ، كانت لا تزال تنظر إلى العمل بالحكومة على أنه منطقة توظف وحيدة .. وقامت فلسفة قانون العاملين على خلوه تقريباً من أى سلطة للرئيس الإدارى ، تسمح له بإعمال قواعد الثواب والعقاب .. فالجزاءات متدنية .. وإبعاد المقصرين والمهملين تكاد تكون مستحيلة .. وقدرة الرئيس الإدارى على إثابة المجدين تكاد تكون منعدمة .. وبالتالى فإن الرؤساء الإداريين وجدوا أنفسهم مجردين من أية سلطة للثواب والعقاب ، يمكن أن تحدث أثرها على نظام أداء الجهاز الإدارى .

والقاعدة الأصولية تقول .. حيث لا سلطة .. فلا مسئولية .. .. وبالتالى أفلت كذلك الرؤساء الإداريين من تطبيق مبدأ الثواب والعقاب .. وغابت عن الإدارة فى مصر أهم عناصرها .

أما الأمر الثانى ، فهو أن الموظفين كانوا يعانون من مشاكل مالية ووظيفية عديدة ، وتدنى فى المرتبات .. يصعب معه عملاً إثقالهم بعبء مسئولية الأداء المنتظم .. .. وقد تمت مداركة هذا الأمر كله .. وارتفعت دخول العاملين ، بفضل نظم العلاوات الاجتماعية السنوية ، وإقرار نظام الحوافز وتدبير حد أدنى له ، وحل المشاكل الوظيفية المتراكمة ، والدفع بالعاملين سنوياً إلى الدرجات الأعلى بالقضاء على مشكلة الرسوب الوظيفى .. ولا تزال محاولات إصلاح أوضاع العاملين المادية والوظيفية مستمرة سنوياً .. الأمر الذى صار معه طبيعياً أن نبدأ الآن فى جنى ثمار هذا التصحيح أو الإصلاح .. فى صورة أداء يرضى عنه المواطنون .. ويحاسب من يقصر فى واجباته بكل حزم .. ويكافأ من يؤدى عمله باجتهاد وإتقان .

ولهذا كان مشروع تعديل قانون العاملين بالدولة .. بهدف وضع مبدأ الثواب والجزاء موضع التنفيذ الفعلى ، من خلال اقتراح عدة تعديلات تحقق هذا الهدف .. ليسير جنباً إلى جنب مع النظم الجديدة فى اختيار القيادات ،، تحقيقاً للانضباط فى أداء الجهاز الإدارى للدولة بالدقة والكفاءة والأمانة الواجبة .. ومنعاً لمظاهر التسيب والتراخى والإهمال فى أداء الواجب .

سؤال :

وماهى هذه السلطات ؟

جواب :

بعد إقرار هذا المشروع ، والأخذ بما تضمنه من مقترحات .. سيكون للرئيس الإدارى الأعلى مكافأة المجدين والمتميزين .. إما بمكافأة مالية يقدرها .. وإما بمنحه علاوة واحدة أو علاوتين أو ثلاث

علاوات دفعة واحدة استثناء ، نظير جهوده المتميزة .. وإما ترقيته استثناء درجة أو درجتين .. الأمر الذى يمكن أن يبعث روح الابتكار والإبداع فى جسد الجهاز الإدارى .. طالما أن الأمر يسير بعدالة وإنصاف .

سؤال :

وكيف نضمن ذلك ؟

جواب :

الضمان أولا فى حسن اختيار القيادات .. واقتناع السلطة المختصة بتقديرها .. ثم موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على تميز هذا الجهد ، واستحقاقه لهذا التشجيع .

سؤال :

وماذا عن الجزاء المقترح بمشروع القانون ؟

جواب :

تم اقتراح عدة جزاءات تتناسب مع الهدف من معالجة التسيب والإهمال والتقصير .. أقلها الخصم لمدة لا تزيد عن شهرين .. ثم نصل إلى الإحالة إلى المعاش .. أو الفصل من الخدمة .. وهى عقوبات ليست جديدة .. بل إنها كانت قائمة فى القانون منذ صدوره .. لكن تم تقوية سلطة الرئيس الإدارى فى توقيعها .. مع الإبقاء على كافة ضمانات التحقيق التى كفلها القانون للموظفين دون مساس .

وأصبح جزاء الإحالة إلى المعاش واجباً فى حالات الإهمال الجسيم التى يترتب عليها الإضرار بحياة المواطنين أو ممتلكاتهم أو تعريضها للخطر .. والاعتداء على المال العام .. أو الإضرار بمصالح الدولة المالية .. أو تعمد تعطيل التحقيقات .

سؤال :

وماهى السلطة التى توقع الجزاءات المقترحة على الموظفين ؟

جواب :

المحكمة التأديبية تستطيع أن توقع سائر الجزاءات المقترحة وفق ما تراه مناسباً فى حكمها .. ثم السلطة المختصة (الوزير - المحافظ) التى تملك بعد التحقيق توقيع جميع الجزاءات .. فيما عدا الفصل من الخدمة .. وذلك تحت رقابة القضاء بطبيعة الحال .. ثم شاغلو الوظائف العليا فقط فى حدود اختصاص كل منهم .. إما حفظ التحقيق ، أو توقيع جزاء الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً فى السنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً .

سؤال :

ومن الذى يقوم بالتحقيق مع الموظفين وفقاً لمشروع التعديل المقترح لأحكام القانون ؟

جواب :

لم يحدث أى تعديلات تذكر فى هذا الخصوص .. فلا يزال التحقيق مع شاغلى الوظائف القيادية للنيابة الإدارية .. ولا يزال التحقيق مع غير شاغلى الوظائف الإدارية العليا للسلطة المختصة .. فيما عدا الإهمال أو التقصير فى مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .. أو الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة .

غاية الأمر ، أنه تم تنظيم ثلاثة أمور ، لا علاقة لها بالاختصاص بالتحقيق .. وهى على النحو التالـــــى :

أولا : تم تبنى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى تحديد مفهوم الإهمال الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة .. بأنها المخالفات التى لا يكون للجهات الإدارية وسيلة لاقتضاء حق الدولة المالى فى حالة ثبوت المخالفة .. وبالتالى إذا أودع المخالف قيمة المخالفة المالية قبل بدء التحقيق .. أو كان لدى الجهاز الوسيلة التى يستطيع بها استيفاء حق الدولة المالى من مستحقات العامل لديها .. فإنها لا تكون من المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة .. لأنه بهذين الإجراءين لن يضيع .. .. وهذا يهدف إلى التخفيف عن كاهل النيابة الإدارية فى تحمل عبء تحقيقات فى غالب أمرها تافهة ، ولا تستأهل هذا الإجراء .. وتعطى للإدارة سلطة الحسم الفورى لمثل هذه المخالفات .

وهذا الإجراء تم اتخاذه نتيجة دراسات مستفيضة .. أثبتت أن هذه التحقيقات يتأخر البت فيها بسبب توسع الجهات الإدارية واعتبارها سائر المخالفات من المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق مالى من حقوق الدولة .. ككسر بربريز السيارة .. أو إتلاف الفرامل .. أو ركوب سيارة دون ترخيص .. بهدف الاستفادة من الفسحة الكبيرة فى التحقيق بسبب تراكم الأعباء على النيابة الإدارية من قبل الجهات .

ثانيا : إعفاء من تتقرر إحالته إلى النيابة الإدارية من ممارسة مهام وظيفته طوال فترة الوقف إلى أن ينتهى التحقيق ، مع صرف كافة مستحقاته المالية .. على أساس أن الإحالة للنيابة الإدارية سوف تصبح بطبيعة الحال فى المخالفات الجسيمة .. وبقاء الموظف فى عمله رغم إحالته للنيابة الإدارية ، له أثر سىء للغاية على أداء العمل فى الإدارات ، حيث لا يلحظ العاملون أى أثر عملى للمخالفة التى ارتكبت ، ثم تبدأ عملية المماطلة أمام النيابة الإدارية بقصد تعطيل الإجراءات .. . فكان لابد من الحفاظ على حقوق الموظف بصرف كامل مستحقاته ، وإعفائه من ممارسة مهام وظيفته زجراً للآخرين ، وحثاً له على اتخاذ كافة الإجراءات للفراغ من التحقيق .

صحيح أن النيابة الإدارية كان لها - ولم يزل - سلطة وقف العامل عن العمل ، إذا اقتضت ظروف التحقيق ذلك .. لكن ذلك لم يحدث طوال أكثر من عشرين عاماً إلا مع موظف واحد .. وأقول موظف واحد فقط ...

ثالثا : أصبح الوقف وجوبياً .. إلى أن ينتهى التحقيق .. إذا كانت المخالفة التى وقعت من العامل قد ترتب عليها إصابة حياة المواطنين أو سلامتهم أو ممتلكاتهم أو الممتلكات العامة بالضرر .. أو تعريضها للخطر .. وهو أمر لا أظن أن أحداً يمكن أن يجادل فيه .

سؤال :

نشر بالصحف أن النيابة الإدارية اعترضت على مشروع القانون .. فلماذا كان اعتراضها ؟

جواب :

لقد تلقيت من السيد وزير العدل .. رأى النيابة الإدارية فى القانون .. ووجدته منشوراً فى عدد من الصحف ... وأبادر فأقول ، أنى استفدت كثيراً من هذا الجهد المبذول .. ولم أتردد فى النظر فيه بكل المودة والتقدير .. وأظن أننا فى الحقيقة ملتقيان .. على عكس ما قد يبدو من لهجة الحديث .. كما تلقيت من عدد من الوزارات بعض الملاحظات .. وكذا من عدد من المواطنين .. وقد استقبلت كل هذه الملاحظات بصدر رحب .. وأستفيد منها .. وأمعن النظر فيها .. فكلنا نهدف إلى المصلحة العامة .. التى تمثل فى مجموعها مصلحة الوطن والمواطنين .

سؤال :

قيل أن هذا القانون لا بد أن يعرض على المجلس الأعلى للهيئات القضائية ؟

جواب :

أنا شخصياً يشرفنى أن يعرض مشروع القانون على المجلس .. بل ويسعدنى أن أتعرف على ملاحظاتهم عليه .. وأن أعمل بها .. فهم شيوخ القانون الأجلاء .. لا يبغون فى عملهم إلا وجه الله والوطن ... هذا على الرغم من أن معلوماتى المتواضعة .. أن قانون العاملين ذاته .. وقد صدر عام ١٩٧٨ بعد العمل بالدستور وبقوانين السلطة القضائية .. لم يعرض لا هو ولا تعديلاته .. التى كان لى شرف المساهمة بتعديلين فيها .. على المجلس الأعلى للهيئات القضائية .

إلا أننى عند رأيى .. بأن أقبل أن يعرض على جميع المؤسسات .. وعلى رأسها المجلس الأعلى

للهيئات القضائية .. إذا قبل هو ذلك ...

سؤال :

هل هناك تعديلات أخرى تضمنتها أحكام مشروع هذا القانون ؟

جواب :

نعم .. هناك نصوص تم تعديلها لأسباب موضوعية أسفرت التجربة عن ضرورة تعديلها :

(١) تم تعديل المادة الأولى بما يسمح لرئيس الجمهورية بقرار منه .. تحديد الهيئات العامة التى لا تسرى عليها أحكام قانون العاملين .. وقد قصد بهذا التعديل .. القضاء على التعدد اللامعقول فى القوانين الحاكمة للهيئات العامة .

(٢) تم تعديل « نظام تقارير كفاية أداء العاملين » .. وهى التقارير التى تعد أساساً لإعمال مبادىء الثواب والعقاب .. حيث أسفرت التجربة عن أن النظام القائم .. قد فشل فشلاً ذريعاً فى وضع معايير دقيقة لقياس أداء العاملين .. ويكفى أن أقول لك .. أنه على ضوء النظام الحالى أن أكثر من ٩ر٩٩٪ من موظفى الدولة يحصلون على تقارير « ممتاز » .. وهى نتيجة أقل ما يقال فيها ، أنها خاطئة ، ولا تعبر عن الواقع الذى يشهده الناس .

ونظراً لأن هذه التقارير تتخذ أساساً فى الترقية بالاختيار .. وكذا فى منح العلاوات التشجيعية .. وتقييم أداء الموظف .. فإن بقاء مثل هذا النظام يصبح أمراً فى غاية الخطورة على انتظام الجهاز الإدارى .

ولذلك تم تعديل تقارير الكفاية لتصبح .. إما « كفء » .. وإما « غير كفء » .. على أساس أن يكون الأداء الجيد هو المعيار للتفرقة بين الكفء وغير الكفء .. وقد روعى فى هذا النظام الجديد لتقدير كفاية العاملين الآتى :

* تحديد عدد معين من المخالفات تؤدى حتماً إلى حصول العامل على تقدير « غير كفء » .. إذا وقع عليه جزاء الخصم لمدة تجاوز خمسة أيام .. أو تجاوز حدود التأخير عن مواعيد العمل ضعف المدة المسموح بها للتأخير شهرياً .. أو الإهمال أو التراخى أو التسيب فى إبطاء إنجاز الخدمات التى تقدم للجماهير .

* أن الرئيس الإدارى عليه أن يقوم بترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء (وكذا الحاصلين على تقدير غير كفء) بحسب جدارتهم وكفايتهم .. ويعد هذا الترتيب هو الأساس فى المفاضلة عند منح العلاوات التشجيعية أو الترقية بالاختيار .. وإن عجز الرئيس الإدارى عن ذلك ، يعد سبباً لمنحه هو تقدير غير كفء ، وينقل حتماً من وظيفته الإشرافية القيادية .

* الحاصل على تقدير غير كفء إذا كان من شاغلى الدرجات العليا ، ينقل إلى وظيفة غير قيادية بذات درجته .. أو يحال إلى لجنة مشكلة من ثلاثة أحدهم مستشار يختاره رئيس مجلس الدولة ، للنظر فى منحه إجازة وفق أحكام القانون .

* أما الحاصل على تقدير غير كفء من غير شاغلى الدرجات العليا .. فيحال إلى لجنة شئون العاملين لنقله إلى وظيفة أخرى أو منحه إجازة .. وتكون إجبارية إذا كان تقرير غير كفء للمرة الثانية .

* وضع قواعد لنظم ومعايير تقارير الكفاية وطرق التظلم منها .

هناك أيضاً تعديل جديد .. هو إلغاء ما كان يسمى بمحو الجزاء ورفعه من سجلات العامل .. لأن التاريخ الوظيفى للعامل .. لا بد أن يظل مسجلاً وواضحاً فى ذهن أصحاب القرار .. ولا يتصور أحد أن هذا تأبيد للجزاء .. فالجزاء تم توقيعه فعلاً .. وآثاره القانونية انتهت .. إنما التاريخ الوظيفى للموظف لابد أن يكون مسجلاً بكامله .. وواضحا بكل تفاصيله لدى صاحب القرار .. دائماً .

سؤال :

ومتى تتم الموافقة نهائياً على هذا المشروع ؟

جواب :

فرغنا حتى الآن من إعداد المسودة الثانية للمشروع .. بناء على رأى الوزارات .. وسوف تستمر التعديلات إلى أن يعرض على مجلس الوزراء .. ثم بعد ذلك لدى موافقة مجلس الوزراء .. يرفع الأمر إلى السيد رئيس الجمهورية لاتخاذ ما يراه ملائماً .

لكننى اقتنعت فى النهاية .. بآراء تلقيتها .. أعربت عن رغبتها فى تعديل القانون من جذوره .. باعتبار أن المجتمع تجاوز الفكر الذى قامت عليه فلسفة القانون القائم برمته .. وأنه يحتاج إلى تعديل جذرى فى مواضع أخرى .. كنت أتولى معالجتها باستخدام آليات معينة .

كما وأن بحث قانون العمل فى مجلس الشعب فى الدورة القادمة .. قد يسفر عن أفكار جديدة .. أو تعديل فى بعض الأفكار الأخرى .. ولذا رؤى إرجاء النظر فى هذا التعديل ليتم جملة .. وبعد صدور قانون العمل فعلاً .

وهى فكرة جيدة .. رأيتها ملائمة للغاية .

سؤال :

هل يمكن أن تلقى سيادتكم الضوء على دور وزارة التنمية الإدارية فى مجال التدريب الإدارى ؟

جواب :

لقد أولى الرئيس محمد حسنى مبارك اهتماماً خاصاً بالتدريب الإدارى ، باعتباره من أهم عوامل التنمية البشرية .. وانطلاقاً من ذلك التوجه ، فإن وزارة التنمية الإدارية لا تدخر جهداً فى سبيل تحقيق هذا الهدف من خلال إعداد وتنفيذ الخطة القومية للتدريب ، والدورات التدريبية المطورة التى تعقدها الوزارة بمختلف المستويات الإدارية .

* ويسرنى فى هذا المقام ، أن أعلن أن جمعية جيل المستقبل برئاسة الأستاذ جمال مبارك .. سبق وأن تفضلت مشكورة ، بتقديم المعاونة البناءة والايجابية إلى وزارة التنمية الإدارية ، عن طريق الدعم المادى والأدبى من أجل تدريب عدد من القادة الشبان فى بعض وزارات الدولة ، وقد أسهم هذا الدعم والمساندة فى إلحاق هؤلاء الشبان وعددهم (عشرة) ببرنامج إعداد القادة الأوائل للشرق الأوسط ، الذى نظمته كلية الإدارة بجامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية ، حيث أتيحت الفرصة أمامهم للوقوف على أحدث ما تم التوصل إليه بالدول المتقدمة فى مجالات الإدارة الحديثة والعملية الإدارية وعلوم وفنون القيادة ، وذلك بهدف بناء جيل من قادة المستقبل ، بعد انتقائهم انتقاءً جيداً من جانب السادة الوزراء المعنيين ، وبمشاركة فعالة من جمعية جيل المستقبل والقائمين على كلية الإدارة بجامعة هارفارد ، بهدف الإسهام العملى فى تكوين كوادر قيادية ذات كفاءة عالية ، بما يتيح الفرصة أمام العناصر الشابة فى مراكز الصف الثانى لبلوغ المناصب القيادية ، وذلك من منطلق حرص الحكومة على دفع الشباب لمواقع الإدارة العليا بوزارات الدولة ، وفى إطار ما تحظى به قضايا الشباب من أولوية خاصة فى الوقت الحالى ، تنفيذاً للسياسة العامة للدولة ، ووفقاً لتوجيهات القائد والزعيم السيد الرئيس محمد حسنى مبارك .

ولقد شَرُفَت هذه الصفوة المتميزة تأهيلاً وتعليماً وتدريباً من قادة المستقبل ، بحضور السيد الأستاذ جمال مبارك حفل تخرجها الذى أقيم بهذه المناسبة بمدينة شرم الشيخ .. وسط إعجاب كبير وتقدير بالغ من الحاضرين والقائمين على أمر جامعة هارفارد ، لهذه الكوكبة من شباب مصر المؤهلين لتبوأ مراكز قيادية ، بما توافر لهم من استعداد علمى طيب ، ومهارات عملية لممارسة قيادة مواقع الأعمال .

وعبَّر السادة الوزراء عن نجاح الفكرة ، وأثرها فى تنمية مهارات هؤلاء الشباب وتأهيلهم للمراكز القيادية ، على نحو أسهم فى رفع مستوى كفاءة الأداء ، وتطوير نظم وأساليب العمل ، وتغيير خطط وبرامج الأداء المنفذة ، مع إحداث التأثير الايجابى فى سلوكيات الأفراد داخل المنظمات الحكومية .. وهى خطوة بناءة على طريق تحديث الإدارة وتطوير الجهاز الإدارى للدولة .

هذا وقد وقع الاختيار فعلاً على عشرة آخرين من مختلف وزارات الدولة للالتحاق بالبرنامج التدريبي لإعداد القيادات التنفيذية الذى يبدأ فى شهر يناير المقبل فى كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد ، وذلك بعد أن تم اختيارهم بكل دقة ، واستوفوا بالفعل كافة مقومات النجاح .. وقد تم اللقاء الجماعى بهم مع السيد الأستاذ جمال مبارك قبل سفرهم فعلاً .

ومن جهة أخرى ، تقوم الوزارة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، وللموفدين من دول قارتى آسيا وأفريقيا .. ويقوم بإلقاء المحاضرات على المتدربين فى هذه البرامج كبار رجال الدولة ، وصفوة من أساتذة الجامعات ، ونخبة من المدربين الأكفاء الذين يتم انتقائهم بعناية شديدة ووفقاً لمعايير بالغة الدقة ، بهدف تفعيل دور هذه البرامج فى تطوير أداء المتدربين إلى أفضل مستوى ثقافى ومهارى .. وفى هذا الخصوص ، قامت الوزارة خلال هذا العام بتنفيذ البرامج التالية :

* تم تدريب عدد (١٩٧٨) من المرشحين لشغل الوظائف القيادية العليا بالجهاز الإدارى للدولة (مدير عام / العالية / الممتازة) .

* تم تدريب عدد (١٢٨٠) متدرباً من خلال ٢٥ برنامج للإدارة الوسطى والتخصصية .

* تم تدريب عدد (١٧٠٧) متدرباً من خلال ٨ برامج للإدارة النمطية .

* كما تم تدريب عدد (٦٨٩) متدرباً من خلال ١٦ برنامج حاسب آلى .

وبذلك يكون إجمالى من تم تدريبهم هذا العام بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى (٥٦٤٥) متدرباً .

* كما تم تنفيذ برنامجين لوزارة الخارجية لعدد (٣٠) متدرباً من دول آسيا (دول الكومنولث المستقلة حديثاً) ، وبرنامج للهيئة العامة للاستثمار لعدد (٧٢) متدرباً من العاملين بمكاتب الهيئة بالمحافظات ، وبرنامجين لعدد (٧٠) متدرباً للعاملين بمكاتب الإعلام الداخلى بالهيئة العامة للاستعلامات .. كما تم تنفيذ العديد من البرامج بناء على احتياجات الجهات ووصل عدد المتدربين إلى (٢٥٧) متدرباً .

* أيضاً تم تدريب عدد (١٣) من جمهورية السودان ، وعدد (٢) من سلطنة عمان .

* هذا بالإضافة إلى إشراف الوزارة على تدريب أوائل الخريجين لعام ٢٠٠٠ ، حيث تم تدريب عدد (٣٨٣٢) متدرباً من الذين تم توزيعهم على المحافظات ومدينة الأقصر .

سؤال :

هل تم تطوير للبرامج التدريبية أو المادة العلمية والتدريبية بالوزارة ؟

جواب :

نعم ، فقد تم إعداد برنامج للتدريب المتميز للمرشحين لشغل الوظائف القيادية العليا بالجهاز الإدارى للدولة ، بهدف خلق جيل جديد من القيادات الإدارية يصلح لتولى أعباء القيادة فى هذه المرحلة الهامة من تاريخ الوطن ، ومسايرة للتوجهات العالمية الحديثة .. ويحتوى هذا البرنامج على المحاور التالية :

* محور الإدارة .
* محور القيادة .
* محور الإصلاح والتطوير الإدارى .
* محور السياسات الاقتصادية والمالية .
* محور الإطار القانونى للعملية الإدارية .
* محور تكنولوجيا المعلومات الإدارية .

هذا بالإضافة إلى : تدريس اللغة الأجنبية ، وعلوم الحاسب والإنترنت .

وقد روعى عند تصميم هذا البرنامج بهذا الشكل المتكامل ، دراسة ما وصلت إليه الدول المتقدمة فى هذا المجال ، وعلى الأخص الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا .. وهذا البرنامج بهذه الصياغة يحدث طفرة كمية ونوعية فى مناهج التدريب وبرامجه ، مع الأخذ فى الاعتبار أن التحديث والتطوير هما عمل مستمر ودائب لا يقبل التوقف .

كما تم تطوير العديد من البرامج التدريبية الأخرى والمخصصة للوظائف الإشرافية والتنفيذية ، إما بدمج بعضها مع تطوير المحتوى العلمى لها (برنامج المهارات الإشرافية) ، واستحداث برامج جديدة مثل (برنامج تنمية المهارات الإشرافية للوظائف المكتبية والفنية ، وبرنامج المكتبيات) .. مع التوسع فى الندوات والحلقات النقاشية ، واستحداث برامج تلبى احتياجات الجهاز الإدارى للدولة مثل (الأسلوب العلمى لإعداد وكتابة التقارير / بناء وإدارة فريق العمل) .. أيضاً تم تطوير نظم تقييم المتدربين فى البرنامج .

سؤال :

ومن الذى يتولى عملية التدريب بالوزارة ؟

جواب :

يتم التدريب بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى من خلال مجموعة من الكفاءات

المتميزة .. محددين بالاسم فى دليل للمدربين الذين لا يجوز الاستعانة فى العملية التدريبية إلا بهم .. حيث يبلغ عددهم (٥٩٦) مدرباً من الشخصيات العامة (السادة الوزراء / رؤساء الهيئات القضائية والأجهزة المستقلة والبنوك / أساتذة الجامعات / ذوى الخبرة من كبار العاملين بالدولة) .

كما يتم تنفيذ برنامج لإعداد المدربين سنوياً لعدد (٣٥) مدرباً ، وذلك بعد إجراء مقابلات مع المرشحين ، لاختيار أفضل العناصر وتقييمها ، ويتم الاستعانة فى تنفيذ هذا البرنامج بأساتذة الإدارة بالجامعة ، وكذلك أساتذة التربية والطب النفسى .

كما يتم التوسع فى الندوات واللقاءات فى الموضوعات القومية ، حيث تم تنفيذ الندوات فى المجالات التالية :

* الإصلاح الإدارى وخدمات المواطنين .
* التخطيط الاستراتيجى .
* الأمن القومى .
* الأمن الإعلامى .
* الرقابة الإدارية .
* الثقافة القانونية (النيابة الإدارية / مجلس الدولة / قضايا الدولة / الكسب غير المشروع) .
* صحة المديرين .
* سياسات القوى العاملة والتدريب .
* الشخصية والسلوك .
* دور المرأة فى الإدارة العامة .
* أحدث المتغيرات الاقتصادية والسياسية فى العالم .
* أخلاقيات الوظيفة العامة .
* التذوق الفنى .
* دور الوزارات فى التطوير الإدارى (السادة الوزراء المعنيين) .
* التجارب الإدارية الناجحة فى الخارج .
* نشاط البورصة وسوق المال والبنوك .
* نظام الإدارة المحلية .

* النظام العالمى الجديد .
* القرار الإدارى .
* الثقافة المالية والضريبية فى مجال الضرائب العامة والضرائب على المبيعات .
* الموازنة العامة للدولة .
* سياسات الاستثمار والمشروعات الصغيرة .

سؤال :

ما هو دور الوزارة بالنسبة لتدريب العاملين على مستوى الدولة ؟

جواب :

تتولى الإدارة المركزية للتدريب بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مراجعة سياسات وخطط تدريب العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة بالدولة ، وتقدير الاعتمادات ، وحصر الاحتياجات والإمكانيات التدريبية ، ومتابعة وتقييم العملية التدريبية ، وإعداد مشروع الكتاب الدورى السنوى بشأن قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنة العام التدريبى ، وقواعد إعداد مشروعات الخطط التدريبية بوحدات الدولة المختلفة ، وتعمم على سائر وحدات الجهاز الإدارى للدولة بعد اعتمادها منا.

وقد بلغ عدد المتدربين على مستوى وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية خلال العام التدريبى ٢٠٠١/٢٠٠٢ عدد (٤٣٥٧١٥) متدرباً ، بواقع (٣١٧٠٦٥) ذكراً ، و (١١٨٦٥٠) أنثى .

كما بلغ إجمالى الاعتمادات المخصصة للتدريب بالإضافة إلى التقرير سواء من الوفورات أو الاعتماد الإجمالى مبلغ (٣٢ ٥٦٧ ٠٣٣) جنيه ، بواقع (١٨ ٧٩٢ ١٢٩) جنيه باب أول ، (١٣ ٧٧٤ ٩٠٤) جنيه باب ثان .

وبلغ عدد المدربين على مستوى مديريات التنظيم والإدارة عدد (٢١٨٨) مدرب فى كافة التخصصات .

وبلغت عدد موافقات الصرف التى تمت الموافقة عليها خلال العام التدريبى ٢٠٠١/٢٠٠٢ عدد (٧٨٨) موافقة صرف بمختلف وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية .

كما بلغ عدد مشروعات الخطط للعام التدريبى ٢٠٠٢/٢٠٠٣ والتى تم مراجعتها حتى الآن (٣٢٥) خطة لمختلف وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية .

سؤال :

لمسنا من تصريحاتكم دائماً ، اهتمامكم البالغ بإنشاء قواعد بيانات بوزارة التنمية الإدارية لخدمة ودعم اتخاذ القرار الإدارى فى

الدولـة .. فما هى قواعد البيانات التى تم إعدادها بالوزارة ؟

جواب :

أولت وزارة التنميـة الإدارية اهتمـامـاً بالغاً بتكنولوجيا المعلومات ، لخدمـة ترشيد ودعم قرارات الإدارة .. فأعدت قواعد البيانات والمعلومات التى تغطى كافة المجالات المرتبطة باختصاصات الوزارة ، وتدور جميعها حول تنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى .. وأهم قواعد البيانات التى أعدتها الوزارة هى :

١ - قاعدة بيانات الوحدات الإدارية للجهاز الإدارى :

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن وحدات الجهاز الإدارى من (وزارات / مصالح / هيئات عامة خدمية ، واقتصادية / أجهزة ذات موازنات مستقلة / وحدات الإدارة المحلية)

.

كما تتضمن هذه القاعدة : مسميات الوحدات الإدارية ، وأعدادها ، وتوزيعها على القطاعات المختصة ، ومصنفة وفقاً للتشكيل الوزارى ، ووفقاً للتبعيات التنظيمية لكل قطاع من القطاعات الرئيسية .

٢ - قاعدة بيانات الهياكل التنظيمية :

وتشتمل هذه القاعدة على الخرائط التنظيمية ، التى توضح الهياكل المعتمدة من السلطة المختصة لكل وحدة إدارية ، وفقاً لأخر وضع ، وتحتوى الهياكل التنظيمية على التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية حتى أدنى تقسيم تنظيمى ، موزعة على (القطاعات / الإدارات المركزية / الإدارات العامة / الإدارات / الأقسام) .. مع بيان التبعيات التنظيمية للتقسيمات الرئيسية والفرعية ، وكذا التقسيمات التنظيمية الرئيسية التنفيذية ، والاستشارية ، والمعاونة .

٣ - قاعدة بيانات الوظائف والموظفين :

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد الوظائف المعتمدة والممولة بموازنة كل وحدة إدارية .. المشغولة منها والشاغرة .. ومسمياتها الوظيفية ، ودرجاتها المالية ، والمجموعات النوعية التى تندرج تحتها ،، وعلى مستوى جميع نوعيات الوظائف القيادية والإشرافية والتنفيذية (التكرارية والمتكررة) ، وبمختلف المجموعات النوعية .

وتصنيف الوظائف المشغولة من حيث (مشغولة بصفة أصلية / مشغولة بصفة شخصية / قائمون بالعمل / منتدبون / معارون/ مجندون / إجازات خاصة بدون مرتب) .. مع تصنيف الوظائف المشغولة وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) .

وتعبر جملة أعداد درجات الوظائف المعتمدة والممولة .. المشغولة والخالية .. عن أعداد

الوظائف بالجهاز الإدارى للدولة .

كما تعبر أعداد درجات الوظائف المشغولة فقط عن جملة أعداد الموظفين .

٤ - قاعدة بيانات قيادات الدولة (المناصب العامة) :

وتشتمل هذه القاعدة على بيانات بأسماء ودرجات شاغلى المناصب العامة من درجة وزير فأعلى ، ورؤساء الأجهزة والوحدات الإدارية ، والهيئات الحكومية ، ورؤساء البنوك والشركات ، وأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، وكذا أعضاء مجلسى الشعب والشورى .

٥ - قاعدة بيانات الوظائف القيادية :

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد وأسماء شاغلى الوظائف القيادية بمستويات الإدارة العليا الثلاث (الممتازة / العالية / مدير عام إدارة عامة) وما فى مستواها .. مصنفة وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) .. مع تحديد المؤهلات الدراسية لشاغل الوظيفة ، وتاريخ شغل الوظيفة ، وتاريخ التعيين أو التجديد فى الوظيفة القيادية .. فضلاً عن تاريخ الميلاد ، والعمر ، ورقم القرار الصادر بالتعيين ، وتاريخ الإحالة للمعاش .

٦ - قاعدة بيانات الخبراء الوطنيين :

تشتمل هذه القاعدة على أعداد الخبراء الوطنيين فوق سن الستين ، وأقل من سن الستين .. الذين يتم الاستعانة بهم ، وتوظيفهم بمكافأة شاملة .. وتضم القاعدة البيانات الكاملة عن الخبراء الوطنيين (تعاقد لأول مرة / تجديد تعاقد) من حيث : الاسم / السن / تاريخ الميلاد / تاريخ بداية التعاقد / تاريخ انتهاء التعاقد / عدد مرات التجديد / قيمة المكافأة الشاملة المقررة / الجهة / طبيعة المهمة / أداة الموافقة على التعيين أو تجديد التعيين / المصرف المالى للخصم عليه بتكاليف التعاقد .

٧ - قاعدة بيانات العمالة المؤقتة :

تضم هذه القاعدة البيانات الخاصة بالعمالة المؤقتة ، من يتم توظيفهم بنظام التعاقد بالوحدات الإدارية المختلفة .. مع تحديد (الاسم / جهة العمل / طبيعة المهام / تاريخ بداية التعاقد / تاريخ الميلاد / السن / عدد مرات التجديد / أداة الموافقة على التعاقد أو التجديد / قيمة المكافأة المقررة) .

٨ - قاعدة بيانات الخدمات الجماهيرية :

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن الخدمات الحكومية المطورة .. متضمنة أنواع الخدمات / توزيع الخدمات على القطاعات / الجهة التى تؤدى الخدمة / نماذج تقديم الخدمات ومحتوياتها (المستندات والأوراق المطلوبة لأداء الخدمة / الرسوم المقررة / التوقيتات الزمنية المحددة لأداء الخدمة / الجهة التى يتقدم إليها المواطن فى حالة وجود شكوى) .. فضلاً عن رقم وتاريخ القرار الصادر بتطوير الخدمة .

كما تتوافر هذه القاعدة حالياً على شبكة الإنترنت ، والخدمة الصوتية (تليفون / فاكس) .

٩ - قاعدة بيانات الخدمة المدنية :

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات الخاصة بالقواعد القانونية المعمول بها فى شأن الوظيفة العامة .. موثقة فى " دليل شئون الخدمة المدنية " .. وهو يحتوى على المبادىء المستقرة المعمول بها فى كافة مجالات شئون التوظف ، والتى تقدم حلولاً للمشكلات الوظيفية ، والإجابة على التساؤلات والاستفسارات الخاصة بشئون المعاملة الوظيفية بكافة جوانبها .

كما تشتمل القاعدة على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية ، والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية ، والقرارات الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء التى تنظم بعض أوضاع شئون الخدمة المدنية ، والتأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة ، والقرارات والكتب الدورية الصادرة عن وزارة التنمية الإدارية .. فضلاً عن فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة .

١٠ - قاعدة بيانات التدريب الإدارى :

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن :

* مراكز التدريب على مستوى الدولة ، وأماكن تواجدها ، وسعتها التدريبية ، وبرامج التدريب المنفذة ، والتجهيزات التدريبية .

* البرامج التدريبية .. مع إيضاح (الهدف / شروط الالتحاق / مدة البرنامج / المحتوى العلمى) .

* بيانات المدربين .. وتشمل (الاسم / التأهيل العلمى / جهة العمل / الخبرات التدريبية / موضوعات التدريب) .

* بيانات المتدربين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية ، والذين تم تدريبهم ببرامج الإدارة العليا / التخصصية / النمطية / الحاسب الآلى) .

* الموضوعات التدريبية والمحتوى العلمى لبرنامج التدريب المتميز للقيادات الإدارية بالدولة .

كما يتوافر لدى وزارة التنمية الإدارية عدداً من قواعد البيانات والمعلومات الأخرى ومنها :

(١) قاعدة بيانات الاستثمارات بالباب الثالث لكل وحدة إدارية .

(٢) قاعدة بيانات أوائل الخريجين ، والذين يتم توظيفهم من قبل وزارة التنميه الإدارية ، بواقع عشرين من أوائل كل كلية جامعية .

(٣) قاعدة بيانات نقل العاملين بين المحافظات المختلفة .

(٤) قاعدة بيانات تعيين ١٧٠,٠٠٠ وظيفة على مستوى محافظات الجمهورية اعتبارا من ٢٠٠٢/٥/١ .

(٥) قاعدة بيانات قيادات المستقبل ، والذين يتم تدريبهم دورياً بالتنسيق مع جامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية .

سؤال :

وهل يتم نشر هذه المعلومات ؟

جواب :

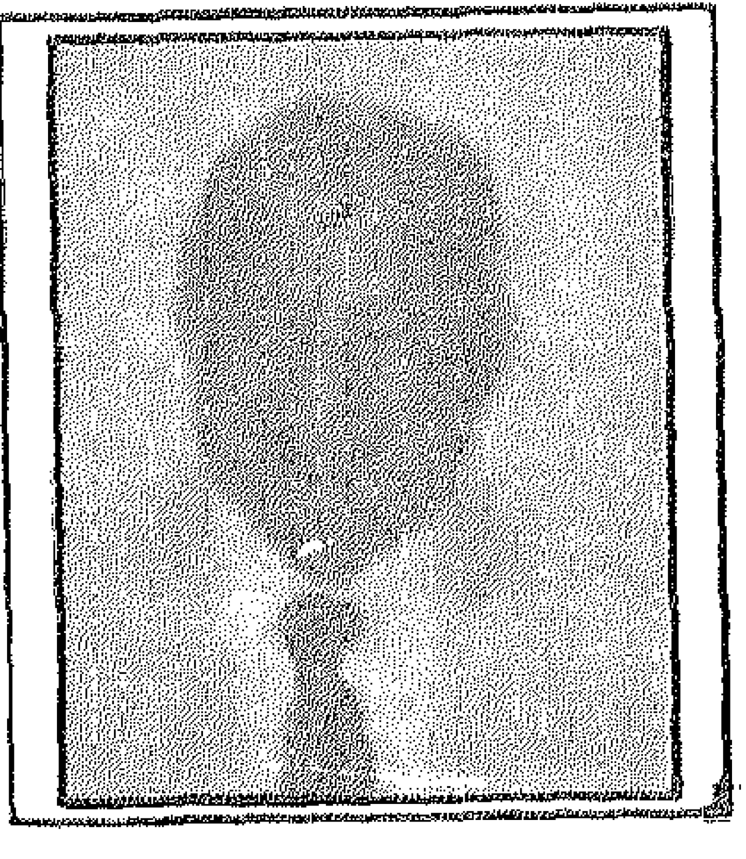
يتم موافاة الوحدات الإدارية بنسخ من هذه القواعد فى حالة وجود ارتباط وثيق بين أهداف الوحدة الإدارية ومحتويات ومخرجات قاعدة البيانات محل الدراسة .

كما يتم موافاة الجهات ذات العلاقة بنسخ من هذه القواعد .. خاصة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .

ويتم إتاحة البيانات والمعلومات المتوافرة بوزارة التنمية الإدارية للباحثين والدارسين بالدراسات العليا بالجامعات المختلفة لنيل درجتى الماجستير والدكتوراه .

وتقوم الوزارة حالياً بدراسة إصدار نشرة دورية ، تتضمن أهم المؤشرات الإحصائية والبيانات والمعلومات .. فضلاً عن أنه سوف يتم فى المستقبل تضمين هذه البيانات تحت " باب أخبار تهمك " على موقع وزارة التنمية الإدارية بشبكة الإنترنت www.edara.gov.eg .

الشركة القابضة للصناعات الغذائية


المهندس / عادل الشهاوى
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للصناعات الغذائية

الصناعات الغذائية عديدة ومتشعبة كما أنها ترتبط بقطاعات وصناعات أخرى تغذيها وتتكامل معها كقطاعات الزراعة والتموين والتجارة الداخلية التي تعمل على توفير إحتياجات المصانع من الخامات الأساسية المحلية والمستوردة .. حيث تعتبر الصناعات الغذائية إحدى الصناعات التحويلية التى تقوم على تحويل الخامات الزراعية إلى سلع صناعية وإعدادها بالصورة الصالحة للاستهلاك وفقا لمواصفات قياسية من حيث الجودة والصحة .

ومهما كانت المعايير التى يقاس بها نمو الصناعات الغذائية المختلفة فإن الصناعات الغذائية تأتى دائما فى المقدمة حيث تعتبر حجر الزاوية فى تحقيق سياسة الأمن الغذائى للبلاد لما تحققه من وفرة فى الإنتاج واستقرار لأسعار السلع الغذائية الصناعية فى الأسواق المحلية وماتساهم به من نصيب وافر فى سرعة النمو الاقتصادى الذى يعد أمرا حيويا وجوهريا لأى استراتيجية من أجل مصالح الجماهير وتوفير إحتياجاتها من الغذاء .

ونظرا لتعدد أوجه النشاط بالشركات التابعة للشركة التى تنهض بمسئولية إنتاج الصناعات الغذائية المتنوعة والمتعددة والتي تزيد على أربعين منتجا أساسيا وحوالى ١٠٠ (مائة) منتج ثانوى .

والتى يمكن تقسيمها على أساس مجال النشاط الصناعى لكل شركة من داخل القطاع إلى :

- صناعة السكر والصناعات التكاملية
- صناعة الزيوت والصابون والأعلاف والمنظفات
- صناعة المعلبات والمجمدات
- صناعة الحلوى والبسكويت والشيكولاته
- صناعة النشا والجلوكوز والخميرة
- صناعة الألبان ومنتجاتها
- صناعة طحن الدقيق ومخبوزاته
- صناعة ضرب الأرز

بالإضافة إلى

- مركز تطوير الأغذية
- محطة استقبال الزيوت والشحوم
- مركز تدريب الطحن
- مركز تدريب تكنولوجيا الخبز

ورغبة فى تحقيق الأهداف المطلوبة تقوم الشركة القابضة للصناعات الغذائية بمعاونة ومساندة الشركات التابعة لها فى مواجهة العديد من المشاكل وذلك فى النواحى الإقتصادية المالية - الفنية - الإدارية والتسويقية لمواجهة العوامل والمتغيرات المحلية والدولية ، بالإضافة إلى مهام تقييم الشركات وإعدادها للبيع وفقا لبرنامج الخصخصة .

وتبعا لمقتضيات المرحلة الاقتصادية التى تمر بها البلاد وتحقيقا لما ستهدفته الدولة من ترشيد الإنفاق وزيادة الإنتاج والوصول بالعائد الاقتصادى الى المستهدف فقد اتخذت الشركة العديد من السياسات والإجراءات لتحقيق الهدف المنشود مع تقويم المسار الإقتصادى للشركات التابعة .

الهيئة العامة للأرصاد الجوية وخدماتها لقطاعات الدولة



تتمثل أنشطة الهيئة العامة للأرصاد الجوية المصرية فى مراقبة التغيرات التى تحدث فى الغلاف الجوى والتنبؤ بتلك التغيرات المستقبلية وتوفير التقارير الجوية ومعايرة وصيانة الأجهزة والمعدات العلمية المستخدمة فى مجال الأرصاد الجوية والمشاركة فى البحوث العملية المتعلقة بالغلاف الجوى .

ويتم رصد التغيرات الجوية عن طريق شبكة رصد جوى موزعة على مختلف أنحاء الجمهورية تشمل :

★ محطات رصد سطحية يصل عددها إلى (١٠٠) محطة سطحية ومحطات علوية يصل عددها إلى (٤) محطات .

★ محطات أرصاد زراعية يصل عددها إلى (٩) محطات رصد لتقديم خدمات وتسهيلات للأرصاد والأغراض الزراعية منذ عام ١٩٥٥ .

★ محطات أوزون يصل عددها إلى (٤) محطات لقياس كمية الأوزون فى طبقات الجو العليا يوميا وبصفة منتظمة منذ عام ١٩٨٦ .

★ محطات تلوث يصل عددها إلى (٤) محطات لقياس تلوث الهواء فى الغلاف الجوى .

والجدير بالذكر أن العديد من هذه المحطات تعمل بطريقة آلية ومجهزة بحواسب ونظم اتصالات متقدمة حيث يصل عددها إلى (٢٧) محطة أوماتيكية .

كما يتم استخدام نظم استقبال أرضية للأقمار الصناعية بهدف رفع دقة التنبؤات الصادرة عن الهيئة من خلال عدة إدارات بالهيئة مثل مركز التحاليل الرئيسى - البحث العلمى - التدريب - الأجهزة والمعامل - الشئون الدولية - الحاسب الآلى - المعلومات - تنبؤات الطيران - القوات المسلحة من أهمها :

أولا : خدمات الأرصاد الجوية للطيران - سواء كانت مدنيا أو عسكريا من خلال مراكز التنبؤات الجوية ومحطات الأرصاد الملحقة بالمطارات المرتبطة بشبكة معلومات عالمية لتوفير تبادل معلومات الأرصاد الخاصة بمجال الطيران . (يصل عددها إلى ٥١ محطة محلية) .

ثانيا : خدمات الأرصاد الجوية للملاحة البحرية - من خلال مراكز التنبؤات والمحطات البحرية التى يصل عددها إلى ٨ محطات وذلك لتوفير وتبادل معلومات الأرصاد الخاصة بمجال الملاحة البحرية لتأمين سلامة السفن فى عرض البحر والإبحار والرسو فى الموانى .

ثالثا : خدمات الأرصاد الجوية للشئون الزراعية - حيث يتم قياس بعض العناصر ذات التأثير على الإنتاجية الزراعية بالإضافة إلى عمل تقرى زراعى ثلث شهرى ويوزع هذا التقرير على جميع مراكز البحوث الزراعية وكليات الزراعة والمعاهد وذلك بالتعاون مع مراكز البحوث الزراعية - وزارة الزراعة .

رابعا : خدمات الأرصاد الجوية لدراسة تلوث البيئة - حيث يتم قياس تلوث الهواء لتحديد مستوى التلوث الطبيعى فى الغلاف الجوى والتنبؤ بحركة الملوثات .

خامسا : خدمات الأرصاد الجوية فى مجالات عديدة أخرى مثل : قياسات الإشعاع الشمسى - خدمات الأرصاد الجوية للسياحة - خدمات الأرصاد الجوية للإنشاءات والتخطيط العمرانى .

سادسا : خدمات الأرصاد فى مجال البحث العلمى . حيث قامت الهيئة بتطوير النموذج العددى للتنبؤات الجوية وتستخدم حاليا إمكانيات الحاسب العلمى وحاسب الاتصالات لإصدار خرائط الطقس المختلفة .

سابعا : خدمات الأرصاد فى مجال تكنولوجيا المعلومات - وذلك من خلال الإدارة العامة لمركز المعلومات حيث يتم تحليل البيانات وعمل دراسات إحصائية يتم الإعتماد عليها فى اتخاذ القرارات ، وإصدار المجلات العلمية والبحثية وتبادل المطبوعات والبحوث مع الهيئات العلمية المتخصصة .

ثامنا : خدمات الأرصاد فى مجال التدريب - وذلك من خلال المركز الإقليمى للتدريب الذى يتبع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومن خلال الأنشطة التدريبية يتم إعداد وتدريب الكوادر البشرية فنيا وعلميا للقيام بكافة أعمال الرصد الجوى والتنبؤ وأعمال المناخ وصيانة أجهزة الرصد وإجراء البحوث التطبيقية فى مجالات الأرصاد المختلفة وغيرها على المستوى المحلى والدول العربية والأفريقية وقد جاء ترتيب هذا

الهيئة العامة للأرصاد الجوية وخدماتها لقطاعات الدولة

المركز الإقليمي الأول على مستوى العالم في عامي ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ .

تاسعاً : في مجال التعاون بين الهيئة والجهات الحكومية ، يتم التعاون العلمي والفني مع الهيئات التالية :

- هيئة السد العالي وخزان أسوان - وزارة الاشغال العامة والموارد المائية .

- هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة - وزارة الزراعة - هيئة الكهرباء - وزارة البيئة - وزارة الدفاع - مركز معلومات مجلس الوزراء

المحافظات المختلفة للجمهورية .

كي تعمل الهيئة ممثلة في خبرائها في وضع الاطالس العربية التالية :

الاطلس العربي للمناخ - الاطلس العربي للرياح - الاطلس العربي للإشعاع الشمسي

التعاون بين الهيئة العامة للأرصاد الجوية وبين المنظمة العالمية للأرصاد الجوية W WMO وذلك من خلال توفير منح لتدريب المتخصصين من الدول الافريقية والاسيوية والاوربية ، وحضور مؤتمرات واجتماعات دولية وحلقات عمل وندوات ورحلات استكشافية تحت إشراف المنظمة WMO والمنظمة العامة للطيران المدني ICAO .

من ضمن انشطة الهيئة العامة للأرصاد الجوية عمل بروتوكلات وتعاقدات ومذكرات تفاهم بين الدولة الاجنبية والدول العربية وهي كالتالي :

١ - تعاون بين وكالة الفضاء الاوربية للاقمار الصناعية بألمانيا والهيئة لامداد محطة MDD بالبيانات التي تساعد على رفع مستوى التنبؤات .

٢ - يوجد تعاون مع مركز الطبيعة النظرية بإيطاليا في مجال التكنولوجيا المتقدمة ويتم إيفاد الباحثين الشطين منهم إلى إيطاليا للإطلاع على احدث الانظمة والتكنولوجيا وتنفيذ بعض المشروعات العلمية بالمركز والمشاركة في بعض حلقات العمل والإجتماعات التي تعقد بالمركز .

٣ - يوجد تعاون بين المعمل الدولي للثقافة والعلوم ICSC والهيئة حيث تم إنشاء مركز القاهرة للتنبؤات العددية للحالات الحرجة للطقس ويتم في هذا المركز تدريب الكوادر الفنية من المصريين والدول العربية والافريقية على احدث النماذج للتنبؤات العددية للطقس .

٤ - تم توقيع مذكرة تفاهم بين مصر وفنلندا لتنشيط التعاون في مجال البحوث المتعلقة بتغيرات الغلاف الجوي وتشمل هذه البحوث اضمحلال طبقة الاوزون والتغير المناخي بها .

٥ - تم توقيع بروتوكول تعاون سنة ١٩٩٦ بين مصر والصين تم بمقتضاه تدريب الكوادر الفنية بالهيئة بالصين على استخدام الوسائل الحديثة لمحطات استقبال صور ومعلومات الارصاد الجوية من الاقمار الصناعية .

٦ - التعاون مع مرفق الارصاد الفرنسي حيث تم حصول الهيئة على نظام RETIM والذي يتم من خلاله الحصول على التنبؤات الجوية لمنطقة أوربا وشمال افريقيا وحوض المتوسط .

٧ - التعاون مع وكالة الطاقة الذرية الدولية في فيينا (النمسا) لإنشاء مشروع بحثي لتبادل البيانات والدراسات التي تهم الوكالة والهيئة .

٨ - التعاون مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم لاصدار الاطالس الخاصة الارصاد الجوية أطلس الرياح وأطلس الاشعاع الشمسي .

٩ - تم توقيع إتفاقية تعاون بين الهيئة والمنظمة العالمية للارصاد الجوية لمشروع تنمية الامطار بمنطقة البحر الابيض المتوسط ، وجنوب شرق اوربا والشرق الاوسط بهدف المساهمة في استراتيجية زيادة الموارد المائية من خلال تحسين الخبرات وبناء الكوادر العلمية ويقدم الاتحاد الاوربي تمويل هذا المشروع حيث سيتم الحصول على دعم مالي وفني من الإتحاد لإنشاء شبكة من محطات القياس الحديثة وقاعدة بيانات لخدمة هذا المشروع .

١٠ - والهيئة بصدد توقيع مذكرة تفاهم مع بعض الدول العربية مثل الكويت والامارات وقطر لتنظيم إيفاد خبراء الهيئة للعمل بهذه الدول وتدريب الكوادر الفنية من الدول العربية بمركز القاهرة الاقليمي للتدريب التابع للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية .

١١ - يتم التنسيق بين الهيئة ومرفق الارصاد الجوية العربية من خلال اللجنة العربية الدائمة للأرصاد الجوية بجامعة الدول العربية ولجانها الفرعية وطرق عملها في إطار المصالح المشتركة والمنافع المتبادلة .

البروتوكولات

بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للارصاد الجوية يسر الهيئة العامة للارصاد الجوية ان تمنح تخفيضا قدره ٥٠% من قيمة كتاب الاطلس المناخي وذلك طوال الفترة مارس ٢٠٠٢ حتى نهاية يونيو ٢٠٠٣ والذي أعد بالهيئة طبقا لاحدث الطرق المتبعة دوليا وحسب احدث الاساليب العلمية والتقنيات الفنية المستخدمة ووفقا لقاعدة البيانات المناخية للمعلومات بالهيئة ويتضمن الاطلس خرائط تمثل أنواع مختلفة من المعدلات لتوزيعات بعض عناصر الطقس (الضغط والحرارة والرطوبة والرياح والهطول) وكذا سطوع الشمس وقيم إشعاع القبة السماوية ومنحنيات تغير الكمية الكلية وتوزيع الاوزون .

والهيئة يسعدها ان تشارك بالدور الفعال في التنمية الإقتصادية والإجتماعية بإصدار هذا المطبوع ليكون له دورا فعال في تنفيذ خطط ومشروعات الدولة على أساس علمي سليم .

ويتوفر الاطلس للراغبين في شرائه في تلك الفترة بسعر النسخة ١٥٠ جنيه بدلا من ٣٠٠ جنيه ويطلب من المقر الرئيسي للهيئة - في الخليفة المأمون - كوبري القبة القاهرة .

ص ب - ١١٧٨٤ - فاكس / ٦٨٤٩٨٥٧ (٢٠٢) ت / ٦٨٣٠١٠٥ - ٦٨٣٠٠٥٢ - ٦٨٣٠٠٦٠ - ٦٨٣٣٦٥٢ (٢٠٢) برقيا / الطلس مصر .

☐ المجلس القومى للمرأة

وندوة حول المرأة الريفية ودورها فى التنمية

إعداد : منى زكريا عبد الخالق



☐ المنتدى: يشيد بجهود السيدة سوزان مبارك من أجل تنمية المرأة الريفية.
☐ د. سعد نصار: تخصيص استثمارات إضافية لتنمية القرى.
☐ د. فرخندة حسن: مشاركة نسائية غير مسبوقة فى المجالس الشعبية والتنظيمات السياسية.
☐ روحية حولت صخور أسوان إلى جنة خضراء.
☐ الفلاحة المصرية تفوقت على تكنولوجيا الغذاء.
☐ نوال ضربت احتكار التجار وسهير تعلمت الرى والوقاية.
☐ رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية تنطلق من الفيوم.

بسم الله الرحمن الرحيم

□ فى إطار احتفالات مصر باليوم العالمى للمرأة الريفية، عقد تحت رعاية السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك قرينة رئيس الجمهورية ورئيس المجلس القومى للمرأة المنتدى الفكرى تحت عنوان «المرأة الريفية ودورها فى التنمية» وذلك يوم الاثنين الموافق ٢١/ ١٠/ ٢٠٠٢ بقرية جرفس بمركز سنورس بمحافظة الفيوم.

□ تولى المجلس القومى للمرأة تنظيم المنتدى بالتنسيق مع وزارات الزراعة والشئون الاجتماعية والتنمية المحلية، وقد أقيم على هامش المنتدى معرض منتجات المرأة الريفية والذى يعكس بشكل واضح الدور البارز للسيدات الريفيات فى التنمية المحلية.

ومن جانب آخر فقد شهد المنتدى نماذج ناجحة من النساء الريفيات استطعن قهر الظروف الصعبة وتحدين الطبيعة وتحولن بالعزم والتصميم وقوة الإرادة إلى قوى منتجة وفاعلة فى المجتمع الريفى.

□ افتتح أعمال الندوة الأستاذ الدكتور/ سعد نصار محافظ الفيوم حيث ألقى سيادته كلمة توجه فيها بالشكر للسيدة/ سوزان مبارك قرينة السيد الرئيس وذلك لاختيارها محافظة الفيوم لتكون مقرًا لهذا المنتدى ولاهتمامها بدمج المرأة فى خطط التنمية الشاملة.

□ **كما أوضح سيادته:** أن سكان الريف المصرى يمثلون ٥٧ ٪ من سكان مصر، وأن أكثرهم من الإناث. وأن محافظة الفيوم يبلغ تعداد السكان فيها ٨ر١ مليون نسمة ولا يزيد الحضر منهم على نصف مليون نسمة، أما نسبة الإناث فتصل إلى نحو مليون. وأشار إلى المشروعات المختلفة التى تخدم المرأة فى الفيوم والتى تتم بالتعاون بين المجلس القومى للمرأة والوزارات المهتمة بتنمية المرأة ومنها مشروع تنمية وتثقيف الأمومة والطفولة بالريف المصرى ومشروع مراكز التدريب الزراعى ومشروع الأنشطة التدريبية للسيدات.

□ **كما أكد سيادته:** أن جميع المشروعات التى تقوم بها الوزارات قد انعكست على تعزيز دور المرأة ونشاطها والدليل على ذلك المعرض الذى يقام على هامش المنتدى لعرض منتجات المرأة الريفية.

□ **وأوضح الأستاذ الدكتور/ سعد نصار الدور الحيوى والهام لفرع المجلس القومى للمرأة بمحافظة الفيوم بهدف تدعيم ومساندة المرأة الريفية حيث ينفذ المجلس العديد من المشروعات فى هذا الإطار مثل:**

مشروع استخراج البطاقات الشخصية والرقم القومى للسيدات ومشروع محو أمية المرأة بالتعاون مع فرع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ومشروع تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية بالتعاون مع مديرية الصحة والسكان ومشروع دعم المرأة التى تعول بالتعاون مع عدد من الجمعيات الأهلية غير الحكومية علمًا بأنه فى محافظة الفيوم توجد حوالى ١٠٠ ألف أسرة معظمهم فى الريف تعولهن سيدات من إجمالى حوالى ٤٠٠ ألف أسرة فى المحافظة.

وجدير بالذكر أن نسبة الأمية فى المحافظة انخفضت من حوالى ٦٣٪ فى الريف، ٣٨٪ فى الحضر، ٦٩٪ للإناث، ٤٥٪ للذكور، ٥٧٪ فى المحافظة فى عام ١٩٩٦ إلى حوالى ٥٤٪ فى الريف، ٣٥٪ فى الحضر، ٥٥٪ للإناث، ٣٦٪ للذكور، ٤٢٪ فى المحافظة فى عام ٢٠٠٢. كما أن معدل النمو السنوى للسكان انخفض من ١ر٣٪ فى الريف، ٥ر٢٪

فى الحضر، ٨ر٢٪ فى المحافظة فى عام ١٩٩٦ إلى حوالى ٦ر٢٪ فى الريف، ١ر٢٪ فى الحضر، ٥ر٢٪ فى المحافظة فى عام ٢٠٠٢.

ومن الجدير بالذكر أن المحافظة قد حققت فى العام الأخير ووفقًا لتقرير المجلس القومى للسكان المستهدف فى مجال تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية. كما يقوم فرع المجلس القومى للمرأة بدور رائد فى مهرجانات القراءة للجميع وبرامج مكافحة وعلاج الإدمان والحملات القومية لمكافحة الأمراض والتى ترعاها السيدة الفاضلة سوزان مبارك. ولقد فاز الفرع بجائزة الكفاءة فى مكافحة وعلاج الإدمان وحصل على شهادة تقدير من صندوق مكافحة وعلاج الإدمان التابع لمجلس الوزراء. ولقد ركز الفرع فى اجتماعه الأخير على تكثيف نشاطه فى القرى والنجوع وأن يكون للفرع مندوبات فى مختلف المديريات والمصالح وأن يفتح مكتبًا لتلقى شكاوى السيدات والعمل على حلها.

كما ساهمت جهود الفرع فى زيادة تمثيل المرأة فى محافظة الفيوم فى المجالس الشعبية المحلية فى دورتها الأخيرة حيث فازت ١٧ سيدة بعضوية تلك المجالس على كافة المستويات وذلك بالمقارنة بعدد ٦ سيدات فقط فى الدورة السابقة. وأيضًا ساهمت جهود الفرع فى زيادة تمثيل المرأة فى محافظة الفيوم فى هيئات المكاتب السياسية للحزب الوطنى الديمقراطى فى القرى والمدن والمراكز والمحافظة فى انتخاباته الأخيرة حيث فازت ٢٤٣ سيدة بعضوية هذه المكاتب على كافة المستويات بالمقارنة بعدد ٥٨ سيدة فقط فى الدورة السابقة. هذا علاوة على فوز سيدة من الريف بالمحافظة بعضوية مجلس الشعب فى الانتخابات الأخيرة.

ومن هذا المنطلق فإن محافظة الفيوم وإيمانًا بالدور الرائد الذى يقوم به فرع المجلس القومى للمرأة فى المحافظة تقدم كل الدعم والعون للفرع. وتشارك مقررة الفرع دائمًا فى اجتماعات المجلس التنفيذى والمجلس الشعبى المحلى للمحافظة للمشاركة فى مناقشة وتخطيط وتنفيذ برامج ومشروعات التنمية فى المحافظة. كما خصصت المحافظة للفرع مساحة ١٨٠٠م٢ فى مكان متميز بمدينة الفيوم لبناء مقر دائم للفرع كما خصصت المحافظة أيضًا مساحة ٥٠٠٠ م٢ لإقامة دار الحنان للمسنين ولأطفال الشوارع.

□ **وفى ختام الكلمة وجه سيادته الشكر والتقدير للسيدة الفاضلة سوزان مبارك سيدة مصر الأولى ورئيس المجلس القومى للمرأة وراعية منتدى المرأة الريفية كما وجه التحية للأستاذة الدكتورة/ فرخندة حسن أمين عام المجلس على الجهود المبذولة فى مجال النهوض بالمرأة.**

□ **وتحدثت الأستاذة الدكتورة / فرخندة حسن أمين عام المجلس حيث أشارت إلى أنه:**

فى إطار الاحتفال العالمى بيوم المرأة الريفية نجتمع اليوم لنحتفل معًا بالفلاحة المصرية اعترافًا بجميلها منذ فجر التاريخ فهى التى شاركت جنبًا إلى جنب مع الرجل وكانت مصدراً من المصادر الأساسية التى شكلت العبقرية الفريدة للحضارة المصرية وهى حقيقة لا يمكن إنكارها يشهد عليها ما اعترف به الفنان القديم فأعلى مكانتها وسجل هذه المشاركة الفعالة فى إنتاجه الفنى نقشًا على الحجر. وهى ناقلة الثقافة والحضارة والمحافظة على القيم تورثها للأجيال جيلا بعد جيل وهى



التى كانت وسوف تظل تمثل عنصراً رئيسيًا فى الإنتاج منذ فجر التاريخ وحتى الآن، فهى أول من جرش الحب وطحنته مستخدمة حجر الجرانيت المصرى. وحولته إلى دقيق صنعت منه الخبز كما كانت الفلاحة المصرية هى أول من أنتج الخميرة وإنتاج الخميرة عملية حيوية كيميائية ما زالت تقوم عليها البحوث العلمية إلى وقتنا هذا فى معامل تكنولوجيا الخبز بوزارة الزراعة.. وللخميرة قصة أود سردها على حضراتكم..

أولا: هناك مذاق خاص للخبز الذى تستخدم فيه الخميرة التقليدية لا يضاهيه مذاق آخر باستخدام أى نوع من أنواع الخميرة الأخرى المبتكرة علميًا. وكانت الريفية المصرية هى أول من توصل إليها.. وكانت وما زالت الفلاحة الواعية تضع خميرتها مكشوفة على سطح منزلها فى يوم معين من السنة وفى وقت معين من فترة الفجر.. ثم تحتفظ بها وتستخدمها وتهدى أجزاء منها لمن يريدها طوال العام.. وثبت بالدراسات العلمية الحديثة أن فى هذه الفترة بالذات دونًا عن أى وقت آخر من العام ينشط تكاثر نوع معين من البكتريا وتتم بذلك عملية التخمير السليمة.

فكانت الفلاحة المصرية بذلك أول مصممة لتكنولوجيا لها أكبر الأثر على الأمن الغذائى الذى توارثته الإنسانية بعد ذلك، فعملية الطحن وصناعة الخبز ما زالت هى أهم العمليات التكنولوجية على وجه الإطلاق وإن اختلفت أدواتها والمنتج ما زال هو نفس الخبز الذى أنتجته الفلاحة المصرية لأول مرة منذ آلاف السنين وإن اختلفت أشكاله وأنواعه.

هذا مثل واحد لمنتج واحد وهناك أمثلة كثيرة مما لا يتسع له المقام فهى أول من استخرجت الزيوت من ثمار

وأزهار وأوراق نباتات الأرض وأول من صنع أدوات الزينة من الحجارة ومواد الأرض وإلى غير ذلك من عمليات الإنتاج التى كان لها أكبر الأثر على الإنسانية جمعاء.

☐ **وأوضحت سيادتها:**

- ونحن نحتفل بالمرأة الريفية إجلالاً وإكباراً لها، واعترافًا بعطائها.. واستدعاء لجهودها فى سبيل الاستفادة بمخرجات العلم وتوطين التكنولوجيا المناسبة البسيطة فى كافة أنشطتها وتعظيم قدراتها.

وليس هناك أبلغ من كلمات السيدة الفاضلة سوزان مبارك حين قالت: «إن صياغة أهداف وسياسات النهوض بالمرأة هى واحدة من أولويات الخطة.. ويدعم البعد الاجتماعى للتنمية، ويسهم فى تحقيق معدلات أعلى للتنمية البشرية».

ولذلك كان من الطبيعى أن تتكاتف الجهود من أجل تحقيق التنمية البشرية للمرأة الريفية وتوفير كافة مقومات التنمية الاجتماعية لها.

☐ **وأشارت الأستاذة الدكتورة/ فرخندة حسن إلى أن:**

المجلس القومى للمرأة حين حدد استراتيجيته فى مجال المرأة الريفية.. فإن هدفه الأساسى هو تحسين ظروف الحياة لها من كافة الزوايا.. التعليمية.. الصحية.. الاقتصادية.. الاجتماعية.. والثقافية وغيرها.

وبهذه المناسبة يسعدنى أن ندشن معًا بداية برنامج طموح يقوم عليه المجلس القومى للمرأة وهو برنامج «تنمية المرأة الريفية» بالتعاون مع وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى ووزارة الشئون الاجتماعية ووزارة التنمية المحلية. ولا يسعنى هنا إلا أن أشيد بمساندة الأستاذ الدكتور يوسف والى نائب رئيس الوزراء، والدكتورة أمينة الجندى وزيرة الشئون الاجتماعية والتأمينات، والسيد اللواء مصطفى عبد القادر وزير التنمية المحلية فلولا هذه المساندة لما تمكنا بأى حال من تحقيق أهدافنا.

☐ **وفى ختام كلمتها وجهت سيادتها التحية باسم سيدات ونساء مصر إلى الرئيس حسنى مبارك بمناسبة حلول عام جديد فى ولايته التى تنعم فيها المرأة المصرية بديمقراطية حقيقية ومشاركة غير مسبوقة فى المجالس الشعبية والتنظيمات السياسية.**

☐ كما تحدث الأستاذ الدكتور/ محمد شريف وكيل وزارة الزراعة بالفيوم عن دور الوزارة فى مجال تنمية المرأة الريفية موضحًا أنه بالنسبة للفيوم فقط وجدت الوزارة أن هناك ٢٠٪ من مالكى الأراضى فى المحافظة من السيدات فأنشأت لهن مدارس حقلية لتقديم التعليم الزراعى ومحو الأمية وتنظيم الأسرة.

كما أوضحت مسئولة المرأة بوزارة الشئون الاجتماعية أن الوزارة من خلال تعاونها مع اليونيسف والفاو وغيرهما من الجهات قد بدأت منذ عام ١٩٨٧ فى تنفيذ العديد من المشروعات منها ما يتعلق بالتدريب وما يقدم من قروض ميسرة تسدد على أقساط دورية كما تحرص الوزارة على الدعم الدائم والمستمر لجميع محافظات جمهورية مصر العربية من أجل الارتفاع بجودة المنتج النهائى والنهوض بالمرأة الريفية.

☐ ومن جانب آخر استعرض الأستاذ الدكتور/ إبراهيم محرم رئيس جهاز بناء تنمية المرأة الريفية إنجازات وزارة التنمية المحلية من خلال مشروع شروق حيث تناول توضيح آليات عمل المرأة فى شروق خلال الخطة

الخمسية ٢٠٠٢/ ٢٠٠٧ بإجمالي استثمارات تقدر بنحو ١٦٤ مليون جنيه.

سيدات قهرن الظروف الصعبة

□ وقد شهد المنتدى الفكرى للمرأة الريفية نماذج ناجحة ومتميزة من السيدات الريفيات استطعن قهر الظروف الصعبة وتحدين الطبيعة وتحولن بالصبر والعزيمة والإرادة القوية إلى قوى فاعلة ومنتجة بالمجتمع الريفى.

تجربة ابنة محافظة أسوان

□ من محافظة أسوان تقدمت السيدة روحية جاد تجربتها الناجحة بعد أن لقى ابنها المحامى مصرعه فى حادث أليم، وأوضحت أن رغم ما تعرضت له من ظروف قاسية إلا أنها استطاعت بالإيمان والصبر تخطى الصعاب وتحطيم الجرانيت والصخور بجبال أسوان الجرداء بمنطقة عزبة العسكر وقامت بزراعة مساحة تسعة أفدنة بالأشجار والزهور.

وقالت أنها ترتدى ملابس الرجال أثناء عملها خوفًا على نفسها وذلك لأنها تبدأ عملها اليومى برى الغابة بدءًا من الساعة الثالثة صباحًا، وأوضحت أن ما تتقاضاه من مجلس محلى مدينة أسوان مقابل عملها هو مبلغ ١٤٥ جنيهًا فقط شهريًا.

حلم وتجربة ابنة الفيوم

قالت ابنة محافظة الفيوم سهير حسن عويس أنها تحلم برؤية السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك لتشكرها على ما تقدمه من مجهودات رائعة فى مجال التنمية الريفية ومساعدة المرأة المصرية.

وحول تجربتها أوضحت أنها كانت تعمل بالبقالة بعائد منخفض للغاية ومن أجل تنمية دخلها والارتفاع بمستوى معيشتها فقد تم مساعدتها فى تأجير فدان ونصف وتعلمت من المهندسات الزراعيات المكافحة المتكاملة وأفضل أساليب الرى وكيفية اختيار الحبوب وأفضل طرق الوقاية.

تجربة ابنة قرية العجمين

تقول سحر عابدين عبد الغفار من قرية العجمين أنها حصلت على قرض قيمته ألف جنيه مصرى من وزارة الشئون الاجتماعية وقامت بشراء ٥٠٠ دجاجة صغيرة، قامت بتربيتها وخلال شهر ونصف حققت أرباحًا جيدة وهى تسعى للتوسع فى المشروع من أجل تحقيق إنتاجية عالية وزيادة فى الربح.

التغلب على جشع التجار

□ وهناك تجربة أخرى تعرضها نوال محمد عبد الغنى من مركز الفيوم حيث أوضحت أنها كانت تعانى من استغلال التجار لمنتجات الخوص، وذلك لأنها كانت تشترى الخامات بأغلى الأسعار، واستطاعت أن تحصل على قرض قيمته ١٠٠٠ جنيه مصرى من الشئون الاجتماعية وذلك لشراء خامات وضربت الاحتكار وتقوم حاليًا ببيع المنتجات بأسعار مناسبة وتحقق أرباحًا جيدة.

رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية

□ فى ختام أعمال المنتدى أعلنت الأستاذة الدكتورة/ فرخندة حسن أمين عام المجلس القومى للمرأة أن المرحلة القادمة ستشهد تنفيذ برنامج جديد حول «رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية» وينطلق هذا البرنامج من الفيوم بالتعاون مع المجلس ووزارات الزراعة والتنمية المحلية والشئون الاجتماعية.

هيئـــة المـــــواد النـــــووية

يسر هيئة المواد النووية أن تعلن عن استعدادها للمشاركة فى انجاح مشروعات التنمية و المشروعات الاستثمارية بالدولة وذلك من خلال المساهمة فى استكشاف مختلف الموارد الطبيعية مثل الثروات المعدنية والبترول والغاز والمياه الجوفية بالإضافة لتوافر العديد من المنتجات البحثية والاجهزة المعملية ٠٠ مثل :-

(١) **تنفيذ برامج الاستكشاف الجيوفيزيائى الجوى** للبحث عن مصادر الثروة المعدنية والبترول والغاز الطبيعى وأجراء عمليات الرصد البيئى ٠

(٢) **أجهزة ومعدات حفر الآبار** باستخدام التقنيات الحديثة ٠

(٣) **تنفيذ عمليات السبر الجيوفيزيائى للآبار** لتحديد وتقييم خزانات المياه الجوفية وتحديد عمق وسمك الطبقات الحاملة لها ٠

(٤) **استخدام الطرق السيزمية** فى تحديد بعض المعاملات الطبيعية اللازمة للاعمال الانشائية والهندسية ٠

(٥) **استخدام طرق المسح الكهرومغناطيسى** فى عمليات الاستكشاف عن الثروات المعدنية والمياه الجوفية والتطبيقات الهندسية ٠

(٦) **حمض الفوسفوريك المنقى** (تركيز ٦٠%) لاستخدامه كسماد معدنى ومخصب زراعى للنبات حيث يحتوى على العناصر الكبرى والصغرى اللازمة للنبات بالاضافة لاستخدامه فى تطهير شبكات الرى بالتنقيط (مسجل بوزارة الزراعة برقم ٢٦٩٣ لسنة ٢٠٠١)

(٧) **توافر العديد من المعادن الاقتصادية** مثل معادن الزركون والالمنيت والماجنتيت والروتيل والجارنت والتى تستخدم فى العديد من الاغراض الصناعية وتفوق نظيراتها من المعادن المستوردة من حيث المواصفات الطبيعية والكيميائية ٠

(٨) **اجراء التحاليل المعدنية و الكيميائية للصخور والمعادن والتربة والمياه** لتحديد محتواها من العناصر السائدة والشحيحة والسامة وذلك بأستخدام احدث الاجهزة المعملية ٠

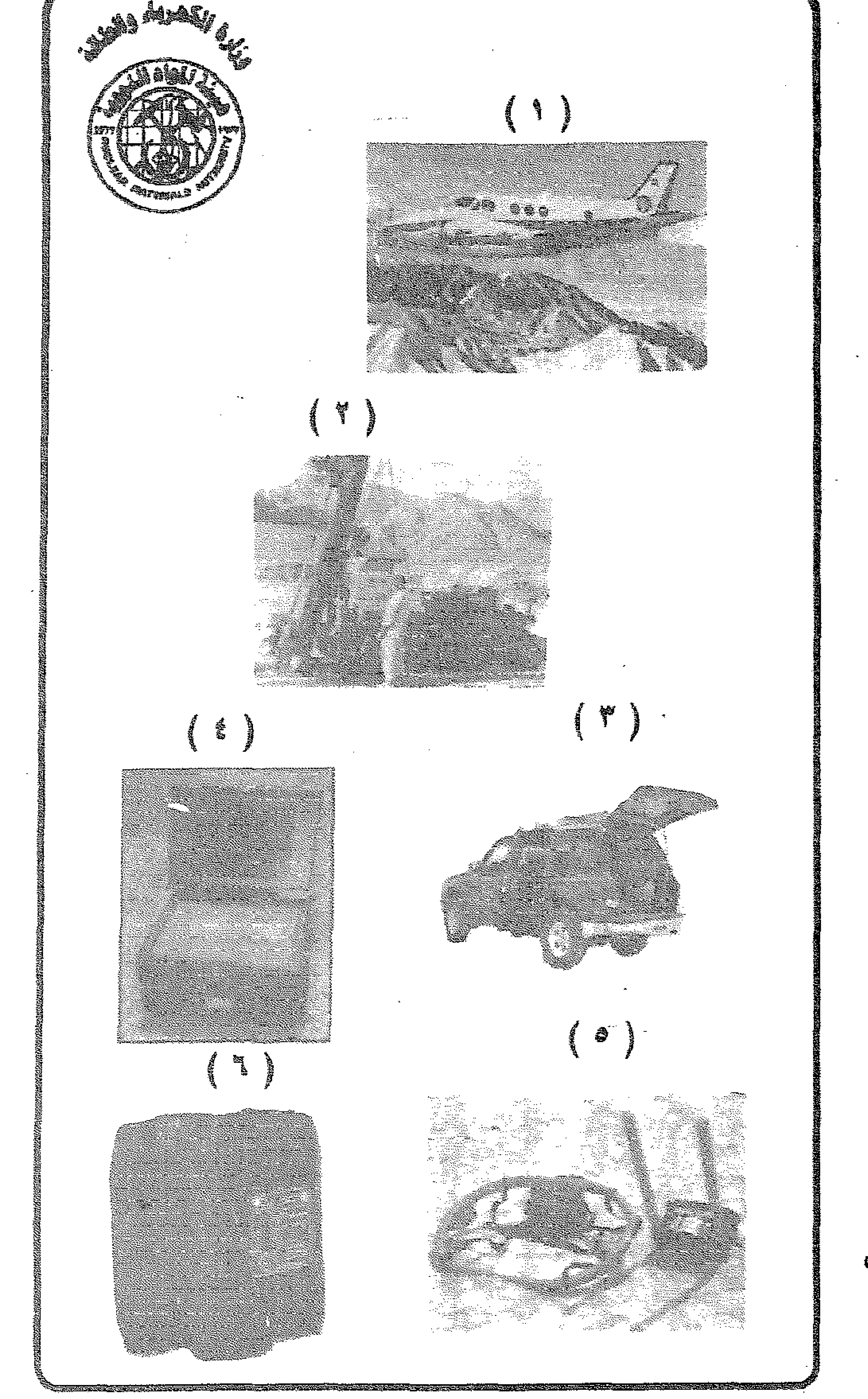
(٩) **اجراء الدراسات البيئية الاشعاعية للخامات والمواد الطبيعية** التى تستخدم فى الاغراض الانشائية والصناعية للتأكد من أن محتواها من العناصر المشعة يقع فى نطاق الحدود المسموح بها للحفاظ على البيئة و الصحة العامة ٠

(١٠) **اجراء الدراسات اللازمة وتنفيذ التخفيض المدروس لمنسوب المياه الجوفية** بالمنشأت والمناطق الاثرية ٠

<u>للاستفسار عن مزيد من المعلومات :</u>

١ - مقر الهيئة بالقطامية (أمام وحدة مرور القطامية ٠ ت / ٧٥٨٥٨٣٥ - ٧٥٨٥٨٣٨ - ف ٧٥٨٥٨٣٢)

٢ - حمض الفوسفوريك متوافر بوحدة تنقية حمض الفوسفوريك بمقر الهيئة بأنشاص (ت / ٤٦٢٠٨٠٩ - ٤٩٢٠٨٠٨ ف ٧٥٨٥٨٣٢)وكذلك بالبنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى وفروعه بالمحافظات ٠



نظام ترتيب الوظائف الحكومية

الجزء الثانى

((دراسة تطبيقية لفرنسا))

د. محمد فكرى حفنى

* ـ تناولت مجلة التنمية الإدارية الغراء بعددها الصادر «يوليو ٢٠٠٢» الجزء الأول الخاص بالدراسة التطبيقية لنظام ترتيب الوظائف الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية الذى يؤكد على: توقيت الوظيفة ـ وأن الوظيفة هى المحدد الأساسى لتحديد مطالب التأهيل اللازم توافرها فيمن يريد شغلها وفى مقدمتها المؤهل الدراسى ـ وتصنيف الوظائف المتماثلة فى مجموعات ـ وتطبيق مبادئ: الجدارة وتخطيط القوى العاملة والأجر على قدر العمل وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين للعمل بالوظائف الحكومية.

* ـ وفى هذا الجزء يتم عرض وتحليل نظام ترتيب الوظائف الحكومية بفرنسا وذلك من خلال النقاط الثلاث التالية:

ـ تطور الوظيفة الحكومية الفرنسية.

ـ توجه الوظيفة الحكومية الفرنسية

ـ نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية.

أولاً: تطور الوظيفة الحكومية الفرنسية:

مرت الوظيفة الحكومية الفرنسية عبر تاريخها الممتد منذ القرن الثالث عشر بخمسة مراحل هى بإيجاز:

١ ـ منذ القرن الثالث عشر حتى القرن السادس عشر: فقد ارتبطت الإدارة العامة بالحكومة حيث بدأت فى الظهور فى ذلك الوقت أسس التنظيم الإدارى مع ظهور المحاسين والمجلس الملكى «Royal Cauncil» الذى أصبح فيما بعد مجلس الدولة «Cauncial State».

٢ ـ ومع نهاية القرن السادس عشر وبداية الثورة الفرنسية: أقام النظام الملكى أول الأجهزة التى عنيت بأعمال الطرق والكبارى والمياه والغابات وخلال تلك الفترة وحتى أوائل القرن الثامن عشر ظل الموظفون «يتوارثو ن» الوظائف وكانوا غالبًا ينحدرون من الطبقات البرجوازية والمتوسطة ـ أى أن التعيين فى الأعمال العامة كان يتم وفقًا لنظام الوراثة ـ إلاأن ثمة تغير فى مفهوم الخدمة المدنية قد حدث بعد إرساء مجموعة من المبادئ التى وضعتها الثورة تتعلق بعملية الاختيار والتعيين فى الوظائف العامة مثل مبدأ تكافؤ الفرص للتعيين فى الوظائف لجميع الفرنسيين وإلغاء نظام توارث الوظائف وبيعها ـ كما ظهرت بعض الأفكار التى ما لبثت أن اختفت خلال تلك الفترة مثل تعيين موظفى الحكومة بالانتخاب.

٣ ـ وفى مرحلة الإمبراطورية تم إعادة صياغة الخدمة المدنية على أساس مركزية السلطة من خلال الوزارات ونشاطات المحافظات.

٤ ـ ومع ازدهار الأفكار الليبرالية خلال القرن التاسع عشر ظهرت أولى القواعد المنظمة للخدمة المدنية وقد ارتبطت فى البداية بضباط الجيش الذين منحوا ضمانات وظيفية ـ وبعدها بدأت القوانين الأولى للخدمة المدنية فى الظهور وكانت تخص أعمال الخزانة ـ وقد استمرت المحاولات للإصلاح والتى ظهرت جلية عندما أصدر مجلس الدولة أحكامًا تدعم الموظفين المدنيين بقانون عام ١٩٠٥ فيما يتعلق بأحقية إبلاغه بتفاصيل الاتهامات الموجهة إليهم وحمايتهم.

٥ ـ وبعد الحرب العالمية الثانية جرت حركة إصلاحات واسعة خاصة فى مجال التخطيط القومى والتأميم والرعاية الاجتماعية وقد صاحب ذلك حركة إصلاح فى الخدمة المدنية خلال الفترة من عام ١٩٤٥ حتى عام ١٩٤٦ وقد شملت أمرين:

الأول: إنشاء المدرسة القومية للإدارة العامة كمحاولة لتنويع وتوسيع قاعدة استقطاب المرشحين للتعيين فى الوظائف الإدارية الحكومية الرئيسية.

الثانى: ترشيد نظام الخدمة المدنية من خلال نشر اللوائح التى تحدد حقوق وواجبات موظفى الدولة ـ كما جرت أولى الخطوات لوضع ترتيب سليم للوظائف ووضع جداول لأجور العاملين بالدولة ـ كما شهدت تلك الفترة إنشاء إدارة للخدمة المدنية تحت الإشراف المباشر لرئيس الوزراء لتكون مسئولة عن تنفيذ قانون الخدمة المدنية الموحد الذى أصدره البرلمان عام ١٩٤٦ وكذلك قيامها برسم سياسات الخدمة المدنية كما أنشئ المجلس الأعلى للوظيفة العامة:

"Conseil Superier de la Fonction Publique"

هذا بالإضافة إلى إنشاء لجنة فنية ولجنة إدارية فى كل مصلحة ـ ثم صدور القانون رقم ٤ لسنة ١٩٥٩ ولائحة التوظف عام ١٩٥٩ الخاصة بقواعد التوظف المعمول بها حتى الآن.

ثانيًا: توجه الوظيفة الحكومية الفرنسية:

* ـ يتبين من العرض السابق لتطور الوظيفة الحكومية بفرنسا الدور المؤثر الذى لعبته الأفكار التى طرحتها الثورة الفرنسية وعلى الأخص فى التأكيد على مبادئ مثل الكفاءة والمساواة وحماية موظفى الدولة وهى تعكس نظرة الأوروبيين بصفة عامة والفرنسيين بصفة خاصة فى الوظيفة باعتبارها الأداة الرئيسية التى تحقق آمال وطموحات الأفراد والجماعات بالمجتمع وكان طبيعيًا أن تنعكس هذه النظرة على التوجه الذى تقوم عليه الوظيفة الحكومية وهو توجه «الخدمة الدائمة» الذى تتحدد ملامحه فى الآتى:

ـ الوظيفة الحكومية هى رسالة وخدمة تتصف بالدوام ومن ثم يتمتع الموظف العام بضمان الاستمرار فى العمل فلا يفقد وظيفته التى عين بها إلا إذا كان زائدًا عن حاجة العمل وفى هذه الحالة يرتب له النظام التعويض المناسب أو نقله إلى وظيفة أخرى كما لا يتم الفصل ما لم يكن هناك إجراء تأديبى.

ـ تتم عملية الاختيار والتعيين وفقًا لنظام المسابقات وعلى أساس المؤهل.

ـ أعمال الوظيفة الحكومية مختلفة فى طبيعتها وخصائصها عن الأعمال الخاصة وبالتالى لا يتطلب عند إجراء الاختبار للمرشح للتعيين بها حصوله على درجة عالية من التخصص العلمى وإنما يكتفى بقدر من المعلومات العامة ونسبة بسيطة من التخصص ـ ومن ثم يتبنى هذا

التوجه الأخذ بفكرة الثقافة العامة لا التخصصية.

ـ تُقدر أجور الموظفين لا على أساس العمل وإنما على أساس نوع المؤهل وبالقدر الذى يوفر مكانة اجتماعية مناسبة لهم وبما يمكنهم من التفرغ بالوظيفة الحكومية طوال حياتهم.

ـ يتمتع الموظف الحكومى بضمانات قانونية من قبل الدولة بصفتها رب العمل.

ـ العلاوة بين الموظف والإدارة لا تقوم على أساس التعاقد ولكنها علاقة تنظيمية ومن ثم لا يحق للمرشح للتعيين فى الوظيفة الحكومية أن يطلب معاملة خاصة عند تعيينه لأن شروط الاختيار والتعيين والعمل واحدة بالنسبة للجميع.

ثالثًا: نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية:

Personnel Rank

* تاريخيًا نشأ هذا النظام فى الإدارة العسكرية ويقصد به تنظيم الموظفين حسب مؤهلاتهم وهذا يعنى أن العامل غير مقيد سلفًا بمواصفات محددة وتفصيلية للوظائف التى يشغلها وإنما يسير على هدى خبرات وخصائص أفراد القوى العاملة بالجهة التى يعمل بها ـ وفى النظام الفرنسى تعد الوظيفة «وسيلة» الهدف منها تنظيم الموظفين وتحديد مرتباتهم ودرجاتهم استنادًا إلى مؤهلاتهم الدراسية ومهاراتهم العامة ـ كما يسمح هذا النظام بانتقال الموظف سواء داخل جهة عمله أو إلى جهة عمل حكومية أخرى مما يساعد ذلك على نقل العمالة الزائدة وبالتالى يتم تأمين الموظفين من الفصل ـ كما يأخذ هذا النظام بأسلوب الترقية ـ على هذا الأساس تبلور نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية بفرنسا وذلك كما يلى:

١ ـ طبقًا لهذا النظام يصنف الموظفون فى فئات السلم الإدارى إلى أربع فئات هى:

ـ الفئة أ: وهى فئة المشتغلين برسم السياسة والتنظيم ويعين شاغلوها من حملة الدرجات الجامعية وما يعادلها.

ـ الفئة ب: وهى فئة التنفيذيين ويعين شاغلوها من حملة البكالوريا أو ما يعادلها.

ـ الفئة ج: وهى فئة الكتابين ويعين شاغلوها من حملة الشهادة الإعدادية أو ما فى مستواها.

ـ الفئة د: وهى فئة الموظفين غير المؤهلين (الحمالين والسعاة).

٢ ـ ويطبق هذاالنظام على الجهات التالية:

ـ الجهات المركزية للدولة الفرنسية.

ـ المرافق الخارجية التابعة للدولة الفرنسية.

ـ المؤسسات العامة المملوكة للدولة الفرنسية.

٣ ـ أما من حيث التعيين فى الوظائف الحكومية: حيث تأخذ فرنسا بنظام:

* ـ امتحانات المسابقة حيث تتاح فرص متكافئة للمرشحين دون تمييز قائم على العقيدة أو الاتجاهات السياسية أو الجنس حيث لا فرق بين الرجل والمرأة. والناجحون يرتبون حسب درجات نجاحهم وهذا الأسلوب يستند على إجراء الاختبار فى الثقافة العامة لا التخصصية.

* ـ الإعداد الفنى من خلال قيام المدرسة الوطنية العليا للإدارة باختيار وتدريب المرشحين فى حدود مائة فرد كل عام.

* ـ الوظائف المحجوزة: الخاصة بقدامى المحاربين وذويهم والتى تم تنظيمها عام ١٩٤٦ وبمقتضى قانون صادر عام ١٩٦١.

* ـ طريقة الانتخاب: انتخاب مباشر لعمد المحافظات ـ انتخاب غير مباشر (مغلق) قاصر على حق التصويت لنظراء

المرشح لعمداء الكليات، والمعاهد، أما بالنسبة للوظائف العليا فقد ترك أمرها لقرار الحكومة.

٤ - وتتم عملية مراقبة تطبيق هذا النظام على النحو السابق من خلال الجهازين التاليين:

* - الإدارة العامة للوظيفة العامة: وهى تتبع رئيس الوزراء وتتولي إعداد ووضع: السياسة العامة للوظيفة الحكومية وقواعد اختيار وتعيين الموظفين الجدد وتدريبهم. - وتحديد أجورهم بالتنسيق مع وزارة المالية - كذلك إصدار التعليمات التى تحكم شئون الموظفين وإعداد الإحصاءات الخاصة بالقوى العاملة بالدولة وتوزيع الناجحين من المرشحين لشغل الوظائف العامة على مختلف فروع الجهاز الإدارى للدولة ووضع سياسة المقبولين سنويًا بالمعهد القومى للإدارة إلى جانب دورها فى مجال الإصلاح الإدارى.

* المجلس الأعلى للوظيفة العامة: ويتكون من ممثلين من الإدارة واتحادات الموظفين العموميين الرئيسية حيث يجتمع المجلس برئاسة رئيس الوزراء ليتولى النظر فى الطعون وإصدار الفتاوى والتوصيات وكل ما يتعلق بالموظفين العموميين بالدولة.

* - على ضوء هذا العرض يمكن الخروج بالملاحظات التالية:

* - يتميز هذا النظام بالتأكيد على المبادئ الأربعة التالية:

- مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين للتقدم للعمل فى الوظائف الحكومية فالكل متساوٍ ولا فرق بين الرجل والمرأة.

- مبدأ الجدارة عند الاختيار إلى جانب المؤهل الدراسى.

- مبدأ تخطيط القوى العاملة.

- مبدأ الدوام للموظف العام.

* - كما يتصف هذا النظام بالخصائص التسعة التالية:

- تعذر وضع دقيق للوظائف نظرًا لتصنيف الموظفين فى فئات وفقًا لمؤهلاتهم الدراسية وليس فى مجموعات وظيفية.

- المؤهل الدراسى هو المحدد الأساسى للوظيفة التى يتم التعيين فيها.

- ضمان الاستقرار فى الوظيفة.

- عملية الاختيار تركز على المقدرة والثقافة العامة لا التخصصية.

- الأخذ بنظام التقاعد كنوع من التأمين الاجتماعى للموظفين.

- الترقية للدرجة المالية الأعلى وفقًا للأقدمية.

- الفصل بين المرتبة والعمل يعطى الموظف الحق فى الاحتفاظ بدرجته وراتبه حتى لو ألغى العمل ذاته المكلف به.

- الموظف يمكن أن يرقى لدرجة مالية أعلى دون أن تسند إليه وظيفة أعلى.

- المرشحين لشغل الوظائف الحكومية يتعين عليهم قضاء فترة من التعليم بمدارس أو معاهد خاصة تتبع الوزارات أو المصالح التى سيتم تعيينهم بها وذلك يمثل قمة الإعداد الفنى السابق على شغل الوظائف.

والله ولى التوفيق.

د/محمد فكرى حفنى

كبير باحثين بالجهاز

المركزى للتنظيم والإدارة

المصدر:

د/ محمد فكرى: سياسات الاختيار والتعيين فى الجهاز الإدارى الحكومى - دراسة تطبيقية والحالة مصر: الفترة من عام ١٩٥٢ حتى عام ١٩٨٦ - رسالة دكتوراه - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة عام ١٩٩٦.

التعلم التنظيمى

« اتجاهات حديثة فى السلوك التنظيمى »

د. هانم إبراهيم الشبينى
مدير عام لشئون المديريات

مقدمة :

يوضح هذا المقال دور التعلم التنظيمى لمواجهة تحديات الألفية الثالثة والتى تتميز بالتغييرات السريعة والمتراكمة، والجدير بالذكر أن التعلم يلعب دورًا أساسيًا فى تحقيق مزايا تنافسية بوجه عام فبعد أن أصبح العالم قرية صغيرة وانهارت الفواصل بين الدول، ودخلنا القرن الجديد... وجدنا اختلافًا كبيرًا بيننا وبين الآخرين! حيث تواجه منظمات الأعمال حالات من عدم التأكد، وعدم التأكد هو المناخ الذى يساعد على خلق بيئة التعلم والمعرفة باعتبارهما العامل الأساسى للتعامل مع تلك الظروف.

الهدف: يهدف المقال إلى توصيف كامل لواقع الثقافة التنظيمية التى يجب أن تسود فى منظمات التعلم وما تتسم به هذه المنظمات من بيئة وثقافة تنظيمية تتلاءم مع متطلبات مواجهة تحديات العالمية.

وترجع أهمية المقال من ضرورة تبنى نماذج جديدة من منظمات الأعمال تساعد على انطلاق الأفراد بفكرهم وطاقاتهم الابتكارية وجهدهم وتعاونهم المشترك مما ينقل الفكر التنظيمى إلى حالات ليست جديدة ولكنها بعيدة عن الفكر السائد حاليًا خاصة، وأنه لم تعد قوة المنظمة بترهل وكبر حجمها أو فى تعدد تركيباتها أو تسلسل الرئاسات بها ولكن فى مقدرتها على التوافق والتواءم والمرونة، مع توزيع للقوى والمسئوليات بين الجميع، العاملين والقائد، وعلى كل فرد أن يتحمل دوره ومسئوليته من خلال التعلم المستمر والبحث عن المعرفة ومشاركة الآخرين فى التعلم والتفكير والبحث عن إجابات بشأن الموقف الكلى للمنظمة المشكلة:

تعانى كثير من المنظمات الحديثة من خليط من القيم السلبية والإيجابية ويرجع ذلك إلى تجميد الأبعاد

الحضارية فى منظماتنا وعدم تطويرها بالسرعة التى تجـــــرى[1] بها المتغيرات البيئية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة[2] عدم التخطيط لإحداث تغيير فى القيم وأساليب التوافق للتواؤم مع المتغيرات سريعة الإيقاع جعل المنظمات تشيخ مما تطلب العمل على بث الحيوية والاستمرارية فى المنظمات من خلال بيئة تشجع التعلم والاستفادة من الخبرات والمعارف الكامنة لدى الأفراد ولدى المنظمة.

أهمية التعلم والمنظمات الساعية للتعلم:

وجد العديد من الكتاب والمفكرين فى مجال الإدارة أن الميزة التنافسية الوحيدة للمنظمات على المدى الطويل هى فى القدرة على التعلم. ولقد كان لهذا التفكير أثر على الكثير من المنظمات فى السنوات الأخيرة للبحث عن أفكار جديدة ووسائل فنية وتقنيات تساعدها فى عملية التعلم.

ويمكن أن تقول أن الإنسان يتعلم إذا أراد أن يتعلم، وإذا كانت لديه القدرة على التعلم، وإذا أتيحت له الفرصة للتعلم، وأنه لا يتعلم بدون دافع.

وإذا علمنا أن الدوافع التى تحفز الفرد على التعلم والعمل من خلال المعرفة، أنواع ثلاثة منها ما يتصل بالفرد المتعلم ذاته وهى الدوافع الذاتية، والدوافع المرتبطة بالمنظمة وهى الدوافع الوساطية، ومن هذين الفرعين فهناك الدوافع غير الذاتية ولكنها ترتبط بظروف المتعلم كرغبة فى التقدير الاجتماعى أو احترام نفسه أو التعبير عنها، فالدافع الناتج عن النشاط الذاتى يشبع بالتعلم الذاتى أى تؤدى إلى الهدف المنشود مباشرة وهو التعلم فى حين أن الدوافع الوساطية أى النشاط الصادر عن الدافع الوساطى فهو وسيلة إلى غاية أخرى وهى أرضاء المنظمة أو طمعًا فى ترقية أو لتحسين موقع وظيفى، وبذلك فحينما تسعى المنظمة للعلم فهى هنا تهتم بالجو الاجتماعى للتعلم كما تشبع ما لدى الفرد من حاجات نفسية واجتماعية كما يتسنى له أن يجد إرضاء لدوافعه المتعددة.

ومن الأمور الهامة التى يجب أن توليها المنظمة اهتماما هو تشجيع العاملين لمواصلة تعليمهم وتطويرهم الذاتى لأن فى ذلك استثمار وتوظيف صحيح لمهارات وقدرات العاملين لتصل إلى حدها الأقصى.

والمنظمات الناجحة هى التى تعرف تمامًا أن تراكم المعرفة يمثل قوة تنافسية متقدمة فى الأجل الطويل، وهى التى تعمل على تنمية حضارة تنظيمية تشجع التعلم لتضمن تحرك الطاقات والإبداعات والمعرفة بما هو إيجابى؛ ولكى يرتبط هذا بالتفكير والنظرة المستقبلية

(١) هانم إبراهيم على الشبينى، دراسة دكتوراه فى الانتماء والقيم ١٩٩٣.
(٢) على السلمى، الإدارة بالمعرفة، ورقة عمل د.ت.
(٣) هانم إبراهيم الشبينى، خبرات معاشه من منحة من الحكومة اليابانية لدراسة القوى العاملة باليابان ١٩٩٨.

بمعنى تكوين نظرة عن الغد والبدء من خلال التخطيط.

وحينما تقول منظمة ساعية للتعلم Learning Organization لا يقتصر ذلك على التعلم المدرسى أو التعلم الذى يحتاج لدراسة ومجهود فى تحصيل المعلومات وحدها وإنما يقصد بالتعلم هنا كل ما يكتسبه الفرد من معارف وقدرات واتجاهات وعادات ومهارات سواء تم هذا الاكتساب بطريقة شعورية ومعتمدة أو بطريقة لا شعورية غير متعمدة. وبذلك يكون هذا المفهوم للتعلم مرادفًا للاكتساب. وبذلك تكون المنظمة الساعية للتعلم هى المنظمة التى تعلم الفرد أن يتعلم Learn To Learn. وأن يتحول هذا التعلم إلى معرفة.

ومن مداخل استخدام المعرفة:

(١) التحسين المستمر أو ما يسميه اليابانيون Kaizen وهو العمل على تطوير العمليات، المنتجات، الخدمات الحالية بتطبيق المعرفة المتاحة.

(٢) استخدام المعرفة الحالية لإنتاج عمليات، منتجات ـ خدمات جديدة.

(٣) ابتكار عمليات منتجات، خدمات لم تكن معروفة من قبل أو حل المشاكل من خلال معارف جديدة حيث يؤكد «توفلر فى تحول القوة Toffler 1990» أن المعرفة هى مصدر القوة الأعلى جودة.

وهناك نوعين من المعرفة:

(أ) المعرفة المعلنة وهى كل ما يمكن التعبير عنه باللغة وأشكال التعبير الأخرى. وهذا النوع قابل للانتقال بسهولة ويسر.

(ب) المعرفة الذاتية [الكامنة]

وهى المعتقدات والاتجاهات والمدركات والقيم الذاتية النابعة من التجارب الشخصية للإنسان والتى تمثل المفاهيم والتجارب والخبرات المختزنة داخل الفرد والتى يصعب التعبير عنها لغويًا أو تناقلها بين الأفراد بشكل رسمى ومعلن، وإنما لها دور خطير سواء داعم أو مدمر وهناك دائمًا إلتقاء وتفاعل بين نوعى المعرفة ـ من خلال الفرد والمنظمة ـ لتكوين المعرفة التنظيمية.

ويرجع سر تفوق اليابان إلى المعرفة التنظيمية حيث تتضمن:

(١) قدرة المنظمة على تكوين رصيد معرفى جديد نتيجة تفاعل بين المعرفة الذاتية والكامنة وبين المعرفة المعلنة التى تمثل رصيد المنظمة وخبراتها وتعاملاتها بما فيها العملاء والمستفيدين من الخدمة أو السلعة.

(٢) نشر المعرفة فى مختلف المستويات وعلى جميع الأنشطة.

(٣) تضمين المعرفة فى جميع العمليات والأنظمة والخدمات التى تتعامل مع المنظمة.

وبذلك تضمن تكوين المعرفة على مستويات هى:

مستوى الفرد - مستوى الإدارة أو فريق العمل - مستوى المنظمة والنتيجة النهائية هى معرفة تنظيمية تكون الأساس للقدرات التنافسية.

ويمكن تصور الخصائص التنظيمية التى تدعم وتساعد منظمات التعلم ومنها:

المناخ الاقتصادى ← نشط

الهيكل التنظيمى ← مصفوفة

أنواع الاتصالات ← ديمقراطية

التعلم والمعرفة ← متاحة للجميع ولكل من يسعى لها.

المكافآت ← مجزية

ثقافة المنظمة ← واضحة للجميع

قبول التغيير ← التغيير شىء عادى ولا بد من التواءم معه.

الروح المعنوية ← عالية ومشجعة.

مراكز القوى ← الجميع له قوة ومؤثر ومسئول كل فى موقعه مع توافر تمكين للعاملين.

مصدر القوة ← يعتبر التعلم والمعرفة أحد مصادر القوة الموجودة بالمنظمة والتى يستفاد بها بالإضافة للمصادر الأخرى مثل التنافس بالتكنولوجيا - التنافس بالمرونة.

وهنا يكون التساؤل كيف تكون المنظمة ساعية للتعلم L.O؟

هو أن تخلق جو من المشاركة فى المسئوليات وحلول مبتكرة للمشاكل ومعلومات وبيانات متاحة للجميع وتقيم من خلال الإنجازات والنتائج وفرص متاحة لتمكن العاملين على كافة المستويات من تعلم من خبرات بعضهم البعض ورؤية واضحة للجميع.

وتتبلور العمليات التشغيلية لتحويل التعلم إلى معرفة من خلال:

(١) تحويل معرفة الأفراد إلى معرفة معلنة بإتاحة الفرص للتفاعل فيما بينها وبين عناصر السلطة والتعبير الرسمى عن سياسات ومفاهيم المنظمة.

(٢) فتح قنوات اتصال تيسر تدفق وتبادل المعرفة على جميع مستويات المنظمة.

(٣) تنظيم عمليات اختزان المعرفة الناشئة والمتجمعة وتكوين رصيد معرفى يمكن استرجاعه واستخدامه.

(٤) تنظيم عمليات النشر والتوزيع للمعرفة الناشئة بحيث يتم إدماجها فى صلب عمليات وأنشطة المنظمة.

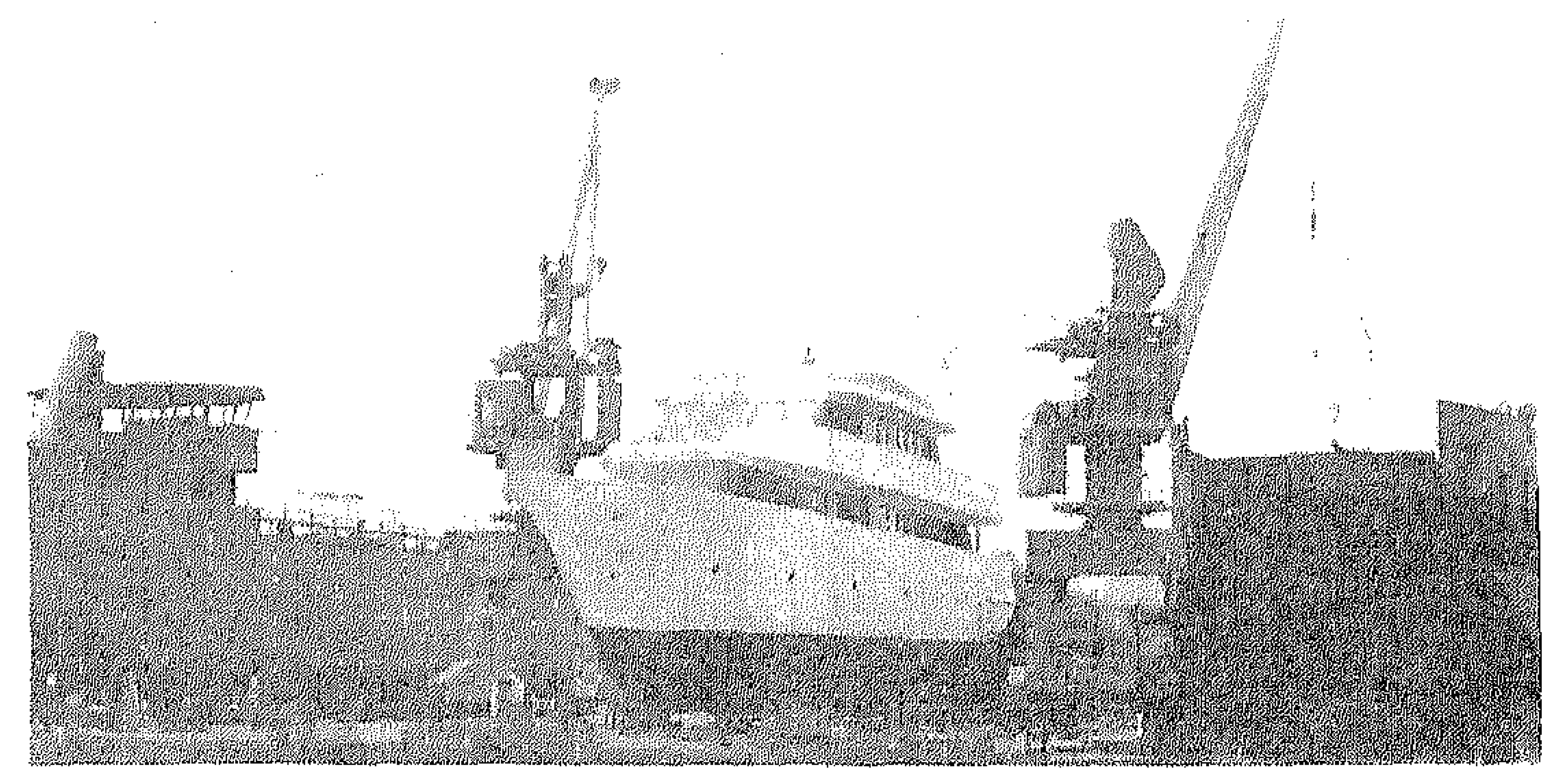
(٥) إتاحة فرص للاستخدام الفعلى لتلك المعرفة.

ولا بد من إدراك حقيقة هامة وهى أن التعلم التنظيمى هو ناتج من تفاعل المنظمة مع المناخ المحيط، ونتائج التعامل مع البيئة الخارجية والداخلية والآثار المترتبة على قرارات الإدارة والخبرات المكتسبة للأفراد.

The Holding Co for Metal Industries
The General Egyptian Workshops Co
TERSANA



الشركة القابضة للصناعات المعدنية
الشركة المصرية العامة للورش
« الترسانة »



نبذة تاريخية

إنشئت الترسانة فى عهد محمد على باشا عام ١٨٨٢ على ضفاف النيل ببولاق لبناء السفن النيلية - آلت إلى وزارة الأشغال العمومية ، وزارة الرى ، لخدمة مصالح الرى من بناء الأهوسة والبوابات والكبارى والسحارات تحت اسم ورش الرى - أصبحت شركة قطاع عام ثم قطاع أعمال عام تتبع الشركة القابضة للأشغال - ثم الشركة القابضة للنقل البحرى ثم حاليا تابعة للشركة القابضة للصناعات المعدنية .

موقع الشركة

شارع النيل بإمبابة - أمام وزارة الموارد المائية والرى ت ٥٤٤٩٤٠٠/٥٤٤٩٤٠٩ فاكس : ٥٤٤٩٤٠١ - ص ب ١٢٥

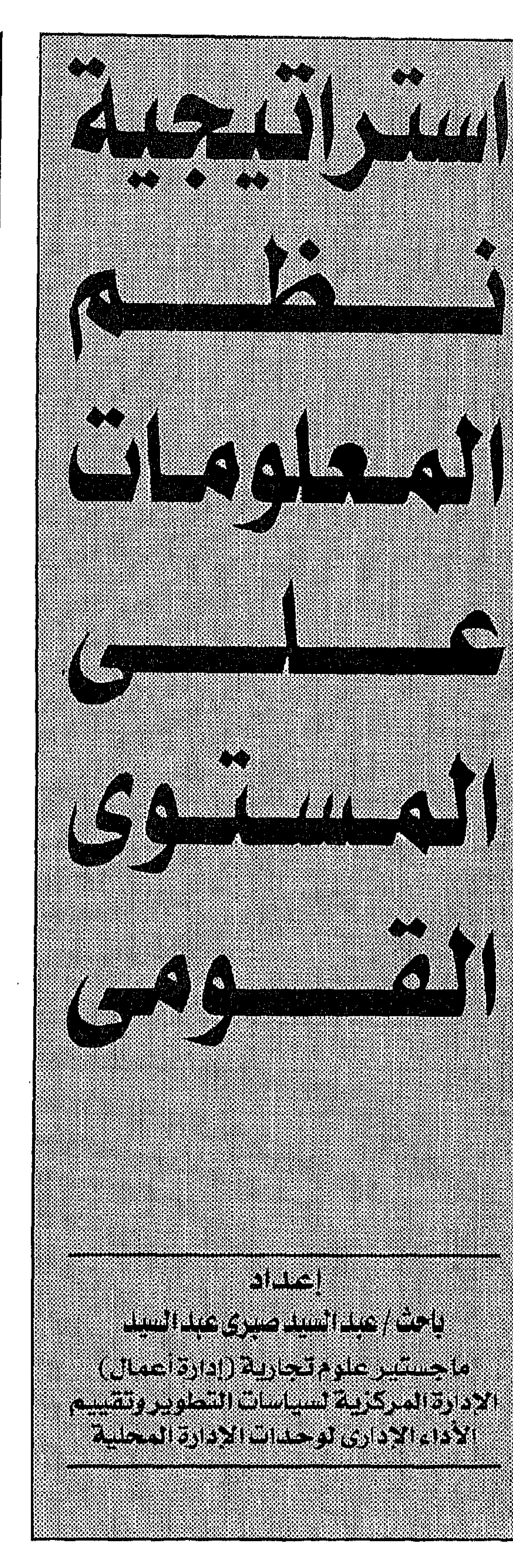
أنشطة الشركة

١ - صناعة الواحدات النهرية والبحرية مثل البواخر السياحية - لنشات قص حشائش - ناقلات البترول والبضائع - العبارات - الكراكات النيلية والمطاعم العائمة .
٢ - صناعة الكبارى المعدنية والخرسانية - الأهوسة - بوابات الرى السحارات - محطات - طلمبات الرى - التركيبات الميكانيكية والكهربائية لمحطات الصرف الصحى - وحدات طلمبات الغسيل للصرف المغطى .
٣ - جميع الأعمال المعدنية مثل المواسير - الجمالونات - الخزانات .
٤ - الأعمال الخشبية من تخت المدارس - تجهيزات المعامل والمكتبات وخلافة .
٥ - أعمال التكريك النهرى - نزع الحشائش والتطهيرات - أعمال الكابلات البحرية للوى الكهربائية والتليفونات .
٦ - أعمال تشغيل المسبوكات الزهر - الصلب - النحاس وخلافه .

أهداف الشركة

١ - المساهمة فى خطط التنمية المحلية وتعظيم القيمة المضافة .
٢ - التصدير خاصة إلى دول حوض النيل (لنشات وعبارات خلافه) تحت شعار صنع فى مصر فى ظل القيادة الرشيدة للرئيس محمد حسنى مبارك .

المفوض بالإدارة
مهندس عطا الله محمد يعقوب



استراتيجية نظم المعلومات على المستوى القومى

إعداد
باحث / عبد السيد صبرى عبد السيد
ماجستير علوم تجارية (إدارة أعمال)
الادارة المركزية لسياسات التطوير وتقييم الأداء الإدارى لوحدات الإدارة المحلية

ظهرت فى الآونة الأخيرة طفرة فى إنتاج المعلومات والمعلوماتية وأصبحت نظم إدارة المعلومات وحفظها واستخدامها وتطويعها لصالح المجتمعات هى سمة هذا العصر.

إن تدفق الابتكارات المعتمدة على الإبداع العلمى فى شتى المجالات يعتمد أساساً على النظريات العلمية والدراسات المستمرة والأبحاث والرسائل العلمية.

كما أن التطور فى علوم الحاسب وتكنولوجيا المعلومات قد شمل المجالات (الإدارية والعلمية والاجتماعية والاقتصادية والتجارية والصناعية والإعلامية والسياحية والتعليمية والزراعية...).

ولقد واكب التطور فى علوم المعلومات والحاسبات تطوراً فى البرمجيات واستخدامها وانتقائها لتحقيق متطلبات المستخدم.

من هنا اختلفت استراتيجيات الدول طبقاً لمستوى التطور فى علوم المعلومات والحاسبات والبرمجيات وما بينهما من وسائل اتصال.

ومن هنا فإن الاستراتيجيات المعلوماتية تتباين من دولة إلى أخرى فى ضوء تفاعل مجموعة من العوامل تحدد مستوى التطور فى تطبيقات علوم الحاسبات وبرمجياتها وكذا توجهاتها على المستويات الاقتصادية والاجتماعية.

أولا : الاستراتيجية والتخطيط طويل الأجل لنظم المعلومات على المستوى القومى:

١ - مفهوم الاستراتيجية:

إن التعريف المبسط للاستراتيجية يعنى التعريف بما يلى:

ما الذى ترجوه المنظمة لكيانها فى المستقبل؟ وكيف تصل إليه؟، وهل يتكامل هذان الوجهان فى التفكير على المدى الطويل؟، علمًا بأنه لا يجوز الخلط بينهما. إنه تحديد المنظمة لذاتها فى المستقبل - ما الذى ترغب أن تكون عليه؟، وتخطيطها له واتخاذها لقراراتها التشغيلية هو توجه للاستراتيجية. وبطريقة مشابهة يطلق على الاستراتيجية أحيانًا التخطيط الاستراتيجى، وهو الناتج النهائى لصياغة الاستراتيجية.

فينبغى أن تقدم الاستراتيجية صورة مستقبلية طويلة المدى للمنظمة، إذ أن لكل منظمة قوة دفع واتجاه محدد يتمثل فى استراتيجيتها التى لا بد من تحديدها من حين لآخر. فالاستراتيجية هى التكيف للبقاء (ماذا / كيف) - ويرتبط بالاستراتيجية الأهداف المطلوب تحقيقها كما يتصل بها السلوك والتصرف الاستراتيجى للمنظمة تحقيقًا لهذه الاستراتيجية.

وتعرف الاستراتيجية أيضًا بأنها: القرارات الموجهة للأعمال والمطلوبة تنافسيًا لتحقيق الأهداف.

ومن هنا فإنه يمكن أن نحدد المفهوم التالى للاستراتيجية:

بأنه الرؤية الموجهة إلى الوضع الذى ينبغى أن تكون عليه المنظمة وليس إلى كيفية وصول المنظمة إلى هذا الوضع.

فهى تعرف بأنها الإطار المرشد للاختيارات التى تحدد طبيعة واتجاه المنظمة فى المستقبل وتتصل هذه الاختيارات بمجال الإنتاج أو الخدمات والأسواق والقدرات الهامة والنمو والعائد وتخصيص الموارد للمنظمة.

٢ - علاقة الاستراتيجية بالعمليات التى تحقق الأهداف الاستراتيجية:

العلاقة بين الاستراتيجية وعمليات تحقيق الأهداف من حيث درجة الوضوح ومستوى الفعالية.

ماذا / كيف	الإستراتيجية: واضحة	الإستراتيجية: غير واضحة
فعالة	١ - حققت النجاح فى الماضى - تحقيق النجاح فى المستقبل	٢ - حققت النجاح فى الماضى - هناك شك فى تحقيق النجاح المستقبلى
فعالة	٣ - نجحت بعض الوقت فى الماضى وعلى المدى القصير - هناك شك للنجاح فى المستقبل نتيجة المنافسة المتزايدة	٤ - حققت الفشل فى الماضى - حققت الفشل فى المستقبل

الجدول السابق يوضح نتائج تطبيق الوضوح والفعالية وعمليات النجاح والفشل. ويقسم الجدول النجاح فى الماضى والمستقبل كما فى الحال (١) عندما تتلاقى الفعالية مع وضوح الاستراتيجية بينما يتسرب الشك لتحقيق النجاح المستقبلى فى الحالة (٢)، (٣) بينما يتأكد الفشل فى الحالة (٤) عند عدم توافر الفاعلية والوضوح.

٣ - الاستراتيجية الدولية فى مجال نظم المعلومات:

هناك اتجاه قوى لغزو الأسواق عن طريق توفير أكبر مواصفات قياسية عالية حتى إذا دعت الضرورة إلى عقد بروتوكولات بين الشركات المنتجة والمتخصصة فى مجال إنتاج وتطوير الأجهزة والمعدات أو البرمجيات لتحقيق عنصر التقنين أو التوحيد.

إن مؤشر الاتجاه الحديث لتكتل الشركات الكبرى

الدولية والمتعددة الجنسية فى مجال إنتاج الحاسبات يعكس هذا المفهوم، فقد اتحدت شركة IBM مع شركة زينيث ZENITH وشركة ديل DELL لإنتاج واحد مشترك وهو الأجهزة المحمولة والأجهزة الشخصية. كما يشير اتجاه التوافق بين إنتاج أجهزة وبرمجيات أبل ماكنتوش للتوافق مع IBM أيضًا إلى هذا الاتجاه.

ومن أشهر التكتلات الصناعية فى مجال الحاسبات ونظم التشغيل ونظم المعلومات ظهور أربع تكتلات متخصصة بدأت من انتقال مجال عمل شركة NEC اليابانية إلى ماليزيا وكوريا هربًا من القيود البيئية وقوانين العمل الشديدة. حيث أن ماليزيا تخصصت فى إنتاج المكونات الألكترونية الدقيقة كما أن كوريا نفذت تجمع صناعى ضخم يتمثل فى شركة SAMSUNG وكذلك تصنيع أجزاء للغير مثل تصنيع شاشات الكمبيوتر لشركة IBM بكوريا الجنوبية وتايوان وإسرائيل.

وظهرت عمليات الإندماج بين الشركات العملاقة لاحتكار قطاع عريض من السوق مثل اندماج شركة NCR مع شركة AT & T وتجمع Borros مع Convrction Technology و Sparry لتصبح شركة اندماجية باسم Unisis وكلها شركات مصنعة لأجهزة الحاسبات.

كما يلاحظ أيضًا اتجاه هجرة رؤوس الأموال عبر البحار (استثمار خارجى مباشر) كشراء شركة فوجيتسو Fujitsu كمية كبيرة من الأسهم فى شركة ICL البريطانية عندما تعرضت لصرف مبالغ ضخمة فى أبحاث تطوير منتجاتها وتغيير خطوط الإنتاج لتتماشى مع المطالب التكنولوجية الحديثة X. Open مما أفقدها معظم رأسمالها الحر (السيولة النقدية) فتدخلت شركة Fujitus حيث تمكن هذا التكتل من شراء أصول مصانع الحاسبات الشخصية فى فنلندا.

ثانيا: الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية:

١ - تعريف التكنولوجيا:

تعنى كلمة تكنولوجيا بمفهومها العلمى «أنها تطبيق العلم / العلوم الحديثة على الإنتاج الدولى ورسائله». أى أنه تطبيق كل ما هو مستحدث وجديد فى مجال العلوم النظرية، لأن العلم يقوم بإمدادنا بالمعرفة والفهم الأساسى للحقائق، كما أن التكنولوجيا تعتمد على الاستفادة من هذه المعرفة وتطبيقها فى المجالات المختلفة.

ويرجع الاهتمام بالتكنولوجيا إلى العوامل التالية:

أ - أن معدل النمو الاقتصادى يعتمد على معدل التطور التكنولوجى.

ب - الاهتمام المتزايد بتطوير مختلف الأجهزة والمعدات وإعطاء وسائل كثيرة للأبحاث فى هذه المجالات.

جـ - التقدم فى الآلية "AUTOMATION" أدى إلى شيوع البطالة ومن ثم يجب البحث عن أعمال

جديدة وتدريب العاملين الجدد على الآلات الحديثة

د ـ اهتمام الحكومات والمنظمات الدولية بالتحقق من كفاءة السياسات المحلية والخاصة بتدعيم التطور التكنولوجي وحسن الاستفادة منه. ويتمثل ذلك في تعيين وزير للتكنولوجيا كما حدث في انجلترا أو تعيين وزير دولة للبحث العلمى ليشرف على أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا كما في الواقع المصري.

٢ ـ طبيعة العلاقة بين طرفى التعامل فى سوق التكنولوجيا:

نظراً للوضع الاحتكارى للدول المصدرة للتكنولوجيا فإنها تتخذ من التكنولوجيا أداة لزيادة التبعية الاقتصادية للدول النامية التى تعتمد على السوق الرأسمالية للتكنولوجيا كمصدر أساسى، ويظهر ذلك فى الدول النامية عندما تحاول الحصول على تكنولوجيا متقدمة من الحاسبات العملاقة (SUPER COMPUTERS) لدفع عملية التطور الصناعى.

وتنحصر طبيعة العلاقة بين طرفى التعامل فى السوق فيما يلى:

(أ) السوق الرأسمالى للتكنولوجيا

(ب) سوق البلاد النامية للتكنولوجيا

ويتسم نظام التكنولوجيا فى الظروف المعاصرة بسمات خاصة، تختلف عن سمات نظم الأسواق التقليدية، لأن الدولة البائعة تتحكم بشكل أو آخر فى مصير التكنولوجيا المباعة مثل فرض شروط أو تحفظات على الاستخدام، وقد أحدثت الثورة العلمية وثورة المعلومات تعديلات جوهرية على الهيكل المادى للتبادل بين طرفى التعامل فى هذا السوق، فنجد أن البائعين يمثلون الدول الرأسمالية المتقدمة واحتكاراتها الصناعية لعملائها كطرف أول والدول النامية كطرف ثانى.

كما يتسم سوق التكنولوجيا بدرجة عالية من الاحتكار، فتبذل الدول النامية الكثير من مواردها لإعداد كوادر فنية تسعى الدول المتقدمة لاجتذابهم للعمل بها، فعلى سبيل المثال زادت نسبة المهاجرين من الدول النامية للولايات المتحدة فى مجال الطب والطبيعة والهندسة والحاسبات حاليًا.

إن خصائص العلاقات المتبادلة فى السوق الرأسمالية لم يتم تحديدها بدقة وليس لها تعميم حتى الآن، فمن المعروف أن الشركات المتقدمة صاحبة المشروعات فى الدول النامية هى التى تضع الشروط وتحدد التسهيلات للحصول على التكنولوجيا وبالشروط التى تفرضها.

وفيما يتعلق بالمشروعات الوطنية، فإن ما يقدم لها من تكنولوجيا يقترن عادة بشروط مجحفة، وغالبًا ما يقابل الحد من سلطة رأس المال الأجنبى فى الدول النامية بردود أفعال وإجراءات معادية وتخريب متعمد.

٣ ـ عملية نقل التكنولوجيا:

لكى تنتقل التكنولوجيا من دولة لأخرى فإن ذلك يعكس وجود فجوة بين الدول المصدرة للتكنولوجيا

والدول المستوردة للتكنولوجيا وذلك ما يسمى بالفجوة التكنولوجية.

وتظهر هذه الفجوة نتيجة لما يلى:

- ابتكار وسائل جديدة للكشف عن الموارد الطبيعية عن طريق استخدام الأقمار الصناعية، واستخدام الطاقة الذرية والشمسية والنووية كقوى محركة جديدة.

- اكتشاف استخدامات جديدة للموارد الموجودة أى زيادة منافع الموارد المتوفرة.

- زيادة إنتاجية الموارد والأيدى العاملة.

فالفجوة التكنولوجية بين البلاد المتقدمة والنامية تتسع بمعدل متزايد بسبب التقدم التكنولوجي السريع فى البلاد المتقدمة. وعوامل توسع الفجوة التكنولوجية ترجع لما يلى:

- التفاوت الحضارى.

- تأخر التعليم وعدم الاهتمام بالتعليم الفنى.

- تدهور الأحوال الاقتصادية فى البلاد النامية مثل:

* ارتفاع الأسعار.

* التضخم.

* زيادة المديونية وتكاليف الاقتراض.

- السياسة التى تتبعها بعض البلاد فى شكل:

* فرض حماية شديدة على المنتج المحلى مما يحول بينه وبين أى منافسة.

* المبالغة فى تطبيق شعار الاعتماد على النفس.

* هجرة الكفاءات.

* ارتفاع تكاليف نقل التكنولوجيا (حقوق إنتاج - تكاليف مصانع - قطع غيار ...).

- عدم ملاءمة تكنولوجيا الدول المتقدمة كما هى للبلاد النامية مما يقلل الاستفادة منها وعلى ذلك فإن عملية نقل التكنولوجيا تنحصر فى عملية الإستيراد فقط، لأن:

- عملية الاختراع وتطبيق المخترعات مكلفة جداً، لذلك تكتفى الدول النامية باستيراد التكنولوجيا وتطويرها لتناسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية.

- استخدام التكنولوجيا المستوردة بدون تطوير ومواءمة يؤدى إلى عدم الاستفادة منها، لأنها مصممة لتناسب ظروف البلاد المتقدمة.

ثالثاً: اتجاه استخدام نظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر على المستوى الدولى:

١- استخدام الأجهزة والمعدات: HARDWARE

(أ) إن القفزة الهائلة فى علم الجوامد Solid-state physics وأشعة الليزر Laser ray أثرت فى تطوير صناعة المكونات الأساسية والدقيقة للحاسبات بأنواعها.

(ب) تنحصر مهام التطور فى تكنولوجيا الحاسبات فيما يلى:

(١) زيادة عدد العمليات المنفذة فى الثانية الواحدة Mega Instructions Per Second (MIPS) نتيجة الاعتماد على المعالجة المتوازية (Parallel Processing) للعمليات والمشابهة لعمل المخ البشرى Neural Net Theory و Parallel Processors.

(٢) زيادة عدد وحدات المعالجة CPU فى الحاسب الواحد بغية تحقيق أعلى إنتاجية أو حمل تشغيل (THRUOGHPUT) والاستغلال الأقصى للمكونات Component Utilization.

(٣) الوصول إلى مواصفات قياسية عالمية فى منتجات الحاسبات معتمدة من:

٢. استخدام البرمجيات: SOFTWAR

(أ) ظهور تطور كبير فى برنامج النوافذ (Windows)

(ب) تحقيق تقدم فى مجال التفاعل مع المستخدم بواسطة الرسومات (Graphic User Interface).

(ج) إنتاج أنظمة تعتمد على زيادة السرعات وكبر حجم الذاكرة مثل التى تحققها لغة C++ والمترجم Compiler.

(د) إنتاج أنظمة قابلة للتأقلم والتعايش مع البيئات المختلفة "Multi-National Language Supplement" (MNLS).

وتعتبر هذه الأنظمة متقدمة جداً فى بناء هياكل البرمجيات العالية (Super Structures S/W) وذلك بالاتجاه إلى تمثيل حروف اللغات الخاصة مثل اللغة اليابانية والصينية واللغة الفرعونية باستخدام نوعيات خاصة من المترجمات وربطها بمجموعات أكواد الحروف.

(هـ) إنتاج مترجمات متوائمة مع النظم الخبيرة Expert Systems.

(و) توافر قواعد بيانات وقواعد معرفة على الشبكات العالمية.

(ز) إنتاج أنظمة تخصصية تتواءم مع الاستخدامات الميدانية مثل أنظمة البحث والتنقيب عن البترول، وأنظمة ومنظومات عسكرية استخدمت فى حرب الخليج فى مجال القيادة والسيطرة وإطلاق الصواريخ.

٣. إنشاء واستخدام التطبيقات المختلفة: APPLICATIONS

(أ) الاعتماد على الحاسبات باختلاف أحجامها فى مجالات الإدارة والتخطيط ونتج عن ذلك بناء واستخدام منظومات وتطبيقات متكاملة فى المجالات الإدارية المختلفة.

* تطبيقات التخطيط
* تطبيقات مالية
* تطبيقات متابعة المخزون
* تطبيقات إدارية أخرى.

(ب) سيطرة تطبيقات الحاسبات على تشغيل محطات الطاقة النووية وشبكات التوزيع بأنواعها المختلفة.

(ج) الاعتماد على نوع جديد من العمالة الرخيصة والدقيقة مع التحكم فيها ببرامج الحاسب وهو الإنسان الآلى أو الروبوت Robot.

(د) إنتاج نماذج رياضية للتنبؤ وإدارة الأزمات.

(هـ) إنتاج برامج للتأليف والتوزيع الموسيقى.

(و) إنتاج برامج فى المجالات الطبية وتشخيص الأمراض.

(ز) إنتاج برامج للإخراج السينمائى.

(ح) التوسع فى إنتاج برامج الفضاء بالاعتماد على برامج وتكنولوجيا الحاسبات.

(ط) استخدام نظم السيطرة الآلية فى المجالات العسكرية على برمجيات نظم الرقابة والسيطرة والاتصال والاستخبار Command, Control, Communication and Intellegence Systems (C^3Is).

٤. استخدام وسائل الاتصالات: Communications

(أ) التوسع فى استخدام شبكات الحاسب بأنواعها المختلفة، ومفهوم الشبكة ينحصر فى ربط عدد من المشتركين على حاسب أو أكثر لاستخدام جزء أو كل إمكانياته المتاحة.

(ب) شبكة النهايات الطرفية وتعنى انتشار عدد من الشاشات ولوحات الكتابة / الإدخال للتعامل من خلال هذه الشاشة مع حاسب واحد عادة ما يكون ذا حجم كبير (Main frame).

(جـ) شبكة الحاسبات وتعنى اتصال عدد من الحاسبات مع بعضها بمعنى ربط وحدة المعالجة الرئيسية (CPU) لحاسب من طراز معين بوحدة معالجة رئيسية لجهاز آخر من طراز يتوافق مع هذا الطراز، ويتيح ذلك استغلال إمكانيات الجهازين معاً لصالح المستخدمين أو المشترك سواء كان مربوطاً بنهاية طرفية على أى من الحاسبات المكونة للشبكة أو فى أحد مراكز الحاسبات المربوطة.

٥. مواصفات أشكال الشبكات:

(أ) الشبكات ذات المساحة الواسعة Wide Area Network (WAN)

* شبكات مستمرة (دائمة) (Permenent Network).

* شبكات من نقطة إلى نقطة أخرى (Point to Point).

* شبكات متعددة النقاط (Multi Ponits).

* شبكات متقطعة (Switched Network)

(ب) الشبكات المحلية Local Area Network (LAN)

(ج) شبكات القيمة المضافة Value Added Network (VAN)

٦. التحكم فى الشبكات:

(أ) يتم التحكم فى الشبكات من خلال ما يلى:

* التحكم فى انتظام تبادل المعلومات.

* تزامن نقل البيانات من وإلى الحاسب.

* تعريف خطوات العمل على الجهاز حالة حدوث خلل فى الشبكة.

(ب) عمليات التحكم:

تتم عمليات التحكم بواسطة الوسائل والومضات التالية:

* الرسائل فى بداية التشغيل

- الومضات مثل: Hub - Polling, Roll - Call Polling.

٧. أشكال الشبكات:

(أ) نسخة الشكل العام Configuration.

(ب) نجمية الشكل Star.

(ج) المسار المستقيم Bus

(د) حلقى Ring

٨ ـ مطالب الشبكة القياسية للحاسبات:

(أ) السرعة: وتتأثر بما يلي:

* بمستوى المشغل (Processor).

* سرعة التخزين.

* كفاءة البرامج.

* البروتوكول (Protocol).

وتتكون من ٧ طبقات كالآتي:

ـ أربعة طبقات نقل لتحديد طبيعة التحرك للرسائل من نقطة إلى نقطة خلال الشبكة كما يلي:

* طبقة التركيب الطبيعي للمعدات طبقًا للخصائص الوظيفية وترتبط بالأداء الميكانيكي والكهربى.

* طبقة ربط لتوصيف وصول مجموعة البيانات عبر الكابلات.

* طبقة الشبكة للتحكم فى عملية فتح وقفل الأجهزة وانتقال الرسائل بين النهايات الطرفية.

* طبقة نقل النهايات الطرفية من شبكة إلى شبكة أخرى.

ـ طبقة الربط المنطقية (Session) لتحديد تركيب وتبادل الرسائل منطقيافى شبكة واحدة.

ـ طبقة الإعداد (Presentation) لتحويل الرسائل إلى كود الآلة وطبقًا لشكل النهايات الطرفية.

ـ طبقة التطبيق (Application) وهى تسمح للنهايات الطرفية بالتعامل مع المعلومات بتوليدها واستقبالها.

رابعًا: التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات على المستوى القومى:

١ ـ أبعاد التخطيط الاستراتيجي:

يرتبط التخطيط الاستراتيجي (طويل الأجل) بمجموعة من الأبعاد هى:

(أ) موضوع الخطة (مالية ـ إنتاجية ـ تسويقية ـ تعاونية ...).

(ب) العناصر الأساسية للخطة.

(١) الغرض / المهمة: وترتبط بالهدف الهام.

(٢) الأهداف التنظيمية: وترتبط بالأهداف الجزئية.

(٣) تحديد الاستراتيجية: وترتبط بقياس الأداء.

(٤) تحديد السياسة: وترتبط بالتفكير وترشيد القرار.

(٥) تحديد الإجراءات والقواعد: وترتبط بدورة العمل وخطوات التنفيذ.

(٦) برامج العمل: وترتبط بالأعمال التخصصية داخل دورة العمل.

(٧) إعداد الموازنة: وترتبط بالمعلومات المالية الدقيقة والتكاليف.

(ج) البعد الزمنى: (طويل الأجل ـ متوسط ـ قصير الأجل).

(د) الوحدة التنظيمية التى تعد لها الخطة: (عالمية ـ إقليمية ـ قومية ـ محلية ـ منظمة).

(هـ) خصائص التخطيط: (شامل ـ محدود ـ استراتيجي ـ تكتيكى) أو (مكتوب ـ رسمى ـ غير مكتوب ـ غير رسمى).

(و) مستويات التخطيط: (عالمى ـ إقليمى ـ قومى ـ منظمة ـ فرد).

٢ ـ مراحل التخطيط الاستراتيجي:

هناك ٤ مراحل يمر بها التخطيط الاستراتيجي هى:

(أ) مرحلة تقدير البيئات.

(ب) مرحلة تقدير المنشأة داخليًا.

(جـ) مرحلة وضع الأهداف الاستراتيجية

(د) مرحلة صياغة برامج العمل طويلة الأجل والخطط التكتيكية المكملة والموازنات.

أ ـ التقدير البيئى:

(١) النظرة الشاملة الكلية الاقتصادية ـ السياسية ـ الاجتماعية ـ والمشكلات.

(٢) تحليلات طبقا لميادين الأعمال.

(٣) اتجاهات التكنولوجيا الفنية وتقديراتها.

(٤) تحليلات الأسواق خارج خطوط المنشأة وإمكانيات التنويع.

(٥) النظرة العامة للصناعة (التكاليف والأسعار).

ب ـ تقييم المنشأة:

(١) مواطن القوة والضعف مقارنة بالصناعة والمنافسة.

(٢) موارد المنشأة المالية والبشرية وغيرها.

(٣) التقييم معرا عنه بالخطط قصيرة الأجل.

(٤) التقدم فى برامج العمل طويلة الأجل.

ج ـ وضع الأهداف الاستراتيجية:

(١) بواسطة الإدارة العليا بناء على تحليلات البدائل الممكنة.

(٢) استراتيجية المنتجات (إنتاج المعلومات).

(٤) استراتيجية الاستثمار العكسى (فى مجال دعم القرار).

(٥) وضع الأولويات (للقطاعات المختلفة والمستويات المختلفة).

د ـ تشكيل برامج العمل الطويلة الأجل والخطط التكتيكية والموازنات:

(١) برامج داخل إطار المراحل السابقة.

(٢) تحديد المستويات التنظيمية الصحيحة فيما بين المحادثات أو الأهداف.

(٣) موازنة رأس المال وخطط إدارة النقدية.

خامسا: اتجاه استخدام النظم الآلية على المستوى القومى:

١ ـ استخدام الاجهزة والمعدات: Hardware

إن الأسواق العالمية أسواق مفتوحة، تتيح لأى مستورد من دول أخرى الحصول على أحدث الأجهزة والمعدات، لأن احتياجات نظم المعلومات على المستوى القومى تنحصر فى توفير احتياجات متطورة من الأجهزة والمعدات لاستخدامها. وطالما أن الهدف هو الاستخدام وليس الاختراع أو التطوير أو السعى للحصول على أسرار صناعية فى مجال النظم الآلية فإن الحصول على الأجهزة والمعدات أمر ميسور.

ويمكن القول أن الاتجاه العام لاستخدام الأجهزة والمعدات مفتوح حتى الآن ولم تحدد له استراتيجية حيث أن الجهات تعمل منفردة فى هذا المجال.

وقد ظهر نجاح الحاسبات فى تطوير الاداء فى الجهات التالية:

أ ـ البنوك:

فمثلاً يعتمد بنك مصر على استخدام نظم الحاسبات الكبيرة لأجهزة NCR وعلى نظم الحاسبات المتوسطة مثل كمبيوتر Tower الذى يعمل فى بيئة متوائمة مع بيئة أجهزة NCR ويمكنه نقل البيانات الخاصة بالتصرفات عن طريق استخدام شبكة خطوط مؤجرة Leased Lines من الشبكة القومية للاتصالات X.25 لجميع المحافظات.

ب ـ شركات البترول:

يستخدم المكتب الاستشارى لشركة إنبى Enpi لقطاع البترول الحاسبات (DATA GENERAL) بنظام CAD SYSTEM وخاصة طراز

(COMPUTER AIDED60 DESIGN) لتصميم شبكات نقل البترول الخام والمنتج ومحطات وأرصفة الإنتاج.

جـ. شركات التأمين:

تستخدم شركة الشرق للتأمين أجهزة (DEC DIGITAL) وتعمل في إطار شبكة على مستوى المحافظات للسيطرة على أقساط بوالص التأمين.

د. الشركات الإنتاجية:

تعتمد شركة النصر للسيارات على استخدام تطبيقات الرقابة على الإنتاج Production Control وذلك للسيطرة على عمليات وخطوط الإنتاج، كما أن مصنع ٢٠٠ في الهيئة القومية للإنتاج الحربي يعتمد أيضًا على تطبيقات الإنتاج، باستخدام أجهزة NCR (Tower 32/850)، مع قاعدة البيانات Oracle.

هـ. الجهات الحكومية والوزارات:

١ ـ الهيئة القومية للتأمين والمعاشات.

٢ ـ وزارة الداخلية:

ـ مصلحة الأمن العام تستخدم نظام المجرمين والمشوهين واللصوص وعناصر الإرهاب.

ـ مباحث أمن الدولة التي تستخدم أجهزة IBM الكبيرة.

ـ مباحث الأدلة الجنائية وتستخدم الحاسبات الصغيرة فيما يتصل بالتعرف الضوئي Optical Recognition.

ـ شئون الضباط وتستخدم أجهزة IBM الكبيرة التي تعتمد على نظام تشغيل MV.

ـ مصلحة الأحوال المدنية تعد مشروع الرقم القومي حيث تم تجميع بيانات حتى الآن من المحافظات بإشراف مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء بالإضافة إلى إعداد قوائم الممنوعين من السفر والمطلوبين.

٣ ـ وزارة الإعلام:

تستخدم نظم المعلومات لتنظيم حفظ واسترجاع الأخبار طبقًا لنوعيتها مع استغلال برمجيات Annimation/Story Board في الإعلانات بأجهزة التليفزيون.

٤ ـ الجهات العسكرية:

ـ تركز الجهات العسكرية في مجال الآلية ونظم المعلومات من خلال اقتناء نظم السيبرناطيك المتقدم "Cybermatic systems" والتي تستورد لصالح أنظمة دفاعية وإدارية وإطلاق الصواريخ.

ـ تهتم بإنشاء النظم الآلية (منظومات وتطبيقات) في المستويات المختلفة باستخدام مختلف أنواع الحاسبات.

ـ تطور أساليب القيادة والسيطرة باستخدام نظم القيادة والسيطرة الآلية C 3IS.

٥ ـ مجلس الوزراء ووزارة الدولة للتنمية الإدارية:

ـ تسجيل بيانات تناقص الخريجين بالتعاون مع وحدات الحكم المحلي وذلك بالاعتماد على حاسبات شخصية ثم تنقل إلى حاسب مركزي IBM كبير.

ـ مشروع تخطيط الطاقة لقياس معدلات الاستهلاك في مختلف مناطق مصر (ريف ـ حضر) ـ (غاز ـ كهرباء ـ الفحم ـ قش الذرة ـ حطب القطن).

و. وكالات الأنباء والمؤسسات الصحفية:

* مؤسسة الأهرام:

ـ في مجال الميكروفيلم تم إنشاء مركز التنظيم والميكروفيلم وما يقوم به من خطوط إنتاج توثيقية مختلفة.

ـ فى مجال الكمبيوتر تم إنشاء مركز أمان للإدارة والكمبيوتر وما يحتويه من أجهزة صغيرة وكبيرة.

* مؤسسة الأخبار: أنشئت مركزين للميكروفيلم والحاسب الآلى أيضاً.

ز ـ الشركات الاستثمارية (القطاع الخاص):

ـ شركة فلورا تعتمد على الرقابة على الإنتاج (نظم Production).

ـ شركات الأدوية استخدمت نظم مراجعة الإنتاج والرقابة على المخزون.

ـ مجموعة شركات الشريف والريان والسعد استخدمت كلها مراكز كمبيوتر متقدمة.

ح ـ الأنشطة الفردية والمشروعات الصغيرة:

ـ إنشاء بنوك معلومات قانونية (كمشروع فردى).

ـ استخدام نظم الحاسب فى أعمال الطباعة والإعلان.

ط ـ شركات الطيران:

ـ شركة مصر للطيران استخدمت الحاسبات الآلية لحجز تذاكر السفر بالطائرات.

٢ ـ استخدام البرمجيات على المستوى القومى:

ـ استفادت الجهات من التطور العالمى فى البرمجيات بالشراء أو الاستخدام.

ـ تطبق الجهات أساليب علمية فى المفاضلة بين البرمجيات وحزم قواعد البيانات وباستخدام نظم تأكيد الجودة Software Quality Assurance (SQA).

ـ تعدد شراء نوعيات متشابهة من البرمجيات دون تنسيق بين الجهات المستفيدة.

ـ ظهر انحياء تبادل النسخ من البرمجيات مما تسبب فى التعرض للفيروسات وخاصة فى الأجهزة الشخصية (PC's).

ـ لم يظهر حتى الآن شركات ووكلاء متخصصين فى إنتاج وترويج وتسويق البرمجيات ولا زال ذلك قاصراً على شركات الحاسبات ووكلاء الشركات الأجنبية للحاسبات.

ـ ما زال استخدام البرمجيات منفرداً لصالح جهة واحدة ويعمل بنظام مركزى داخل الجهة (من مركز حاسبات الجهة سواء فى منظومة واحدة أو أكثر من تطبيق).

ـ بدأ التوسع فى استخدام قواعد البيانات فى مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء.

ـ بدأ استخدام النظم الميكروفيلمية التى تعتمد على الحاسبات Computer Assisted Retrival Systems (CAR system).

ـ بزوغ ضرورة اقتناء برامج مضادة للفيروسات.

٣ ـ استخدام تطبيقات نظم المعلومات على المستوى القومى:

ـ انتشرت نوعية نمطية من التطبيقات فى الجهات المختلفة تخدم المستويات المختلفة مثل:

* تطبيقات المرتبات Payroll Applications.

* تطبيقات الحسابات Accounting Applications.

* مراقبة المخزون Inventory Control Applications.

* المكتبات Libraries Applications.

* المتابعة Follow-Up Applications.

٤ ـ الاتصالات على المستوى القومى: Communications

ـ تحقق النهايات الطرفية شبكة معلومات داخل كل جهة مثل البنوك التى تعتمد على مجموعة من الشاشات تتحد فى قاعدة بيانات موحدة، وتعمل منظومة بنكية

متخصصة لتسجيل جميع المعاملات البنكية.

ـ تعتمد معظم الجهات على إمكاناتها في تحقيق شبكة معلومات آلية داخلية.

ـ تحقق بعض الجهات الربط من خلال الشبكة القومية (Egypt Net X. 25) للهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية.

ـ هناك اتجاه للربط باستخدام خطوط اتصالات خاصة بالاعتماد على نظم الربط الحديثة الميكروويف (Microwave) مثل البنوك وهيئة التأمينات الاجتماعية وشركة الشرق للتأمين... إلخ.

ـ يسعى مركز معلومات ودعم اتخاذ القرارات بمجلس الوزراء لربط المحافظات بخطوط اتصالات خاصة للتكامل وسرعة نقل المعلومات وحفظها واسترجاعها لاستخدامها في نظم دعم القرار.

ـ تحقيق الربط مع الشبكات الدولية للمعلومات العلمية الخارجية بواسطة كل من الشبكة القومية للمعلومات العلمية والتكنولوجية ESTINET بأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجية، وشبكة Data Star بالأكاديمية الطبية العسكرية للقوات المسلحة وشبكة معلومات الجامعات المصرية لخدمة الباحثين والعلماء لما ينشر من أبحاث ونشرات علمية وكلها تمثل النوافذ على العالم الخارجي.

سادسا: أمن وتأمين المعلومات:

يرتبط أمن وتأمين المعلومات بعدة عناصر أهمها:

ـ الأجهزة والمعدات والوسائط المستخدمة.

ـ البرمجيات والبرامج والتطبيقات والبيانات المتداولة.

ـ القوى البشرية المتعاملة مع النظم الآلية.

وعلى ذلك فإن عملية تأمين المعلومات لا بد وأن تشمل على كافة العناصر مما يستلزم التالي:

ـ تأمين موقع الحاسب ـ حماية الوسائط المستخدمة والتحفظ عليها ـ تنظيم دورة العمل ـ وضع ضوابط لعمليات التشغيل ـ توزيع وتخصيص المسئوليات والمهام ـ مقاومة فيروسات الحاسب ـ تحديد المشغلين والمستخدمين بدقة.

وذلك بالإضافة إلى تأمين المعلومات عبر الشبكات والنهايات الطرفية في عدة مستويات كما يلي:

ـ أجهزة ومعدات تسهم في السرية والتأمين.

ـ برامج وتطبيقات باستخدام أسلوب التشفير والأكواد ولغة الآلة.

ـ تأمين القنوات وخطوط المواصلات والوسائل الناقلة.

ـ وضع محددات للأخطاء المحتملة عند الاستخدام / التشغيل مع الإنذار عند حدوث أخطاء للتنبيه.

ـ وضع كلمات سر للتطبيقات والبرمجيات.

ـ مراجعة أرقام المستخدمين من النهايات الطرفية.

ـ تأمين عمليات النهايات الطرفية المربوطة ومركز الاتصال لها.

سابعا: مقترح الخطة الاستراتيجية لنظم المعلومات على المستوى القومي:

١ ـ أهم المعوقات التي تواجه انتشار واستخدام نظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر على المستوى القومي:

(أ) بيروقراطية العمل.

(ب) تعدد وتضارب التشريعات المنظمة لروتين العمل.

(جـ) مركزية اتخاذ القرار فى كافة القطاعات وعلى جميع المستويات الإدارية.

(د) صعوبة إنتاج وتداول البيانات والمعلومات من حيث البعد الزمنى والمكانى.

(هـ) ضعف التنسيق العرضى بين مراكز المعلومات بالقطاعات الإدارية للدولة وما ينتج عنها من تكرار إنتاج المعلومات واختلاف معامل دقة المعلومات المنتجة فى كل جهة.

٢ ـ مقترحات التخطيط الاستراتيجى لنظم المعلومات على المستوى القومى:

(أ) تحديد هدف استراتيجى قومى للاستفادة من إمكانيات الحاسبات ونظم المعلومات.

(ب) إصدار التشريعات المناسبة لتنظيم استخدام النظم الآلية واعتمادها قانونياً.

(جـ) تحديد خطوات تنفيذية لتحقيق الهدف الاستراتيجى.

(د) توفير الموارد المالية لتلبية احتياجات ومطالب تحقيق الهدف الاستراتيجى.

(هـ) إعداد كوادر فنية مؤهلة ومدربة لتلبية مطالب الخطة من القوى البشرية مع الاهتمام بالتدريب التحويلى.

(و) حصر لتخطيط النظم الآلية المطلوبة للقطاعات المختلفة بالدولة (إدارية ـ إنتاجية ـ أمنية ـ خدمية ...).

(ز) دعم وتطوير شبكة المعلومات القومية لربط مختلف قطاعات الدولة.

(ط) إنتاج وتنظيم قواعد المعرفة وتوثيقها للاستفادة بخبرات الأجيال المتعاقبة (موروث حضارى للأمة).

٣ ـ ملامح التخطيط المستقبلى لنظم المعلومات على المستوى القومى:

ـ دعم متخذ القرار بتوفير المعلومات الضرورية فى الوقت المناسب لاتخاذ قراره.

ـ توفير البيانات والمعلومات للقطاعات التخطيطية بالدولة.

ـ توفير العمالة الإدارية وتوجيهها إلى أعمال إنتاجية بالتدريب التحويلى.

المراجع

١ ـ نادية الهادى، الإدارة الدولية تحديد التقدم الإدارى للدول النامية (بيروت، دار النهضة العربية، ١٩٨٦).

٢ ـ فريد شوشة، منهج استراتيجيات وسياسات الأعمال (القاهرة: أكاديمية السادات، ١٩٨٩).

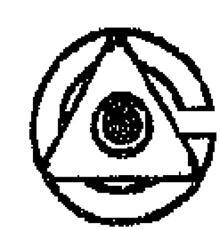
٣ ـ إبراهيم درويش، الإدارة العامة فى النظر والممارسة (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٨).

٤ ـ محمد عفيفى حموده، تحليل القرارات والنتائج المالية (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٣).

٥ ـ محمد محمد الهادى، نظم المعلومات المعاصرة (القاهرة: دار الشروق، ١٩٨٩).

٦ ـ محمد محمد الهادى، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات فى مصر (القاهرة: ١٩٩٥).

٧ ـ حسن عماد مكاوى، تكنولوجيا الاتصال الحديثة فى عصر المعلومات (القاهرة: دار النشر المصرية اللبنانية، ١٩٩٣).





بسم الله الرحمن الرحيم "وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم

الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى

شركة الأسكندرية لتداول الحاويات والبضائع ش.ت.م.م



الحائزة على شهادة أيزو ٩٠٠٢ والرائدة فى مجال تداول الحاويات فى جمهورية مصر العربية

أعتمدت الجمعية العمومية لشركة الأسكندرية لتداول الحاويات برئاسة السيد الربان/ عاطف حسن مرونى رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى يوم الأحد الموافق ٢٠٠٢/٩/٨ بمقر الشركة القابضة بالأسكندرية وبحضور السادة ممثلى الجهاز المركزى للمحاسبات ميزانية الشركة فى ٢٠٠٢/٦/٣٠ والحسابات الختامية عن العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

القوائم المالية وفقا لأحكام القانون ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بشأن سوق رأس المال

قائمة المركز المالى فى ٢٠٠٢/٦/٣٠ — بالألف جنيه

القيمة	البيان	٢٠٠١/٠٦/٣٠
	الأصول طويلة الأجل	
٢٩٣٩٨٨	إجمالى تكلفة الأصول الثابته	٢٠٨١٥٣
-(١٥٩٥٧٥)	يخصم : مجمع الأهلاك	-(١٤٤٠٧٦)
١٨٩٦٢	مشروعات تحت التنفيذ	٣٤٣٩٢
٥٧٢٢٥	أستثمارات طويلة الأجل	٥٧٢٢٥
٢١٠٦٠٠	إجمالى الأصول طويلة الأجل	١٥٥٦٩٤
	أصول متداوله	
٢٥٥٣٠	المخزون	٢٣٨٠٨
٠	أستثمارات فى أوراق مالية (بعد خصم المخصص)	٠
١٣٨٤٧	مدينون(بعد خصم المخصص)	١٥٢٢٠
٥٨٩٢٩	حسابات مدينة مختلفة	٦٩٣٣٣
١٦٠٨٢٤	نقدية بالبنوك والصندوق	١٤٧٤٦٠
٢٥٩١٣٠	إجمالى الأصول المتداوله	٢٥٥٨٢١
	إلتزامات متداوله	
٢٦١٢٧	مخصصات	٢٨٧٥٦
١١٣٨١٥	دائنون	١٠٩٧٦٧
١٠٨٣٩٥	حسابات دائنه مختلفه	٨٢٠٩٨
٢٤٨٣٣٧	مجموع الإلتزامات المتداوله	٢٢٠٦٢١
١٠٧٩٣	رأس المال العامل	٣٥٢١٠
٢٢١٣٩٣	إجمالى الأستثمارات ويتم تمويله	١٩٠٩٠٤
	حقوق المساهمين	
١٢٣٠٠٠	رأس المال المدفوع	١٢٣٠٠٠
٤٤٨٥٣	الأحتياطيات	٣٩٩٧٠
١٦٧٨٥٣	إجمالى حقوق المساهمين	١٥٩٩٧٠
	إلتزامات طويلة الأجل	
٥٣٥٤٠	قروض من البنوك	٣٠٩٣٤
٢٢١٣٩٣	إجمالى تمويل رأس المال العامل	١٤٠٩٠٤

قائمة الدخل

عن الفترة من ٢٠٠١/٧/١ حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ — بالألف جنيه

البيان	٢٠٠٢/٠٦/٣٠	٢٠٠١/٠٦/٣٠
صافى المبيعات	٢٠٨٥٩٩	٢٠٠٦٦٠
يخصم : تكلفة المبيعات	-(٥٦٦٤٩)	-(٦٠٣٥٢)
مجمل الربح	١٥١٩٥٠	١٤٠٣٠٨
يخصم : إجمالى المصروفات	-(٣٢٧٤٢)	-(٢٦٢٨١)
يضاف : الإيرادات غير العادية	٣٢٣٢٨	٢٦٣٨٨
يخصم : مصروفات غير عادية	-(١٥٨٥١)	-(٦١٩٩)
الفائض قبل الضريبة	١٣٥٦٨٥	١٣٤٢١٦
الضريبة الدخلية	-(٣٠٨٢٣)	-(٣٣٨٥٤)
الفائض بعد الضريبة	١٠٤٨٦٢	١٠٠٣٦٢

قائمة التدفقات النقدية

عن السنة المالية المنتهية فى ٢٠٠٢/٦/٣٠ — بالألف جنيه

البيان	السنة الحاليه ٢٠٠٢/٢٠٠١	سنة المقارنة ٢٠٠١/٢٠٠٠
صافى التدفقات النقدية من النشاط الجارى	١٢٢١١٧	١٠١٩٨٨
صافى التدفقات النقدية من النشاط الأستثمارى	-(٤٢١٤٠)	-(٣٤٤٢٥)
صافى التدفقات النقدية من النشاط التمويلى	-(٦٦٦١٣)	-(٦٧٦٩٧)
صافى التدفقات النقدية خلال العام	١٣٣٦٤	-(٤٣٤)
رصيد النقدية فى بداية العام	١٤٧٤٦٠	١٤٧٨٩٤
رصيد النقدية فى نهاية العام	١٦٠٨٢٤	١٤٧٤٦٠

الميزانية المجمعة والحسابات الختامية طبقاً لأحكام النظام المحاسبى الموحد

الميزانية العمومية فى ٢٠٠٢/٦/٣٠ — بالألف جنيه

٢٠٠٢/٠٦/٣٠	الأصول	٢٠٠١/٠٦/٣٠	٢٠٠٢/٠٦/٣٠	الألتزامات	٢٠٠١/٠٦/٣٠
٢٩٣٩٨٨	الأصول الثابته	٢٠٨١٥٣	١٢٣٠٠٠	رأس المال	١٢٣٠٠٠
١٨٩٦٢	مشروعات تحت التنفيذ	٣٤٣٩٢	٤٤٨٥٣	الأحتياطيات	٣٩٩٧٠
٢٥٥٣٠	المخزون السلعى	٢٣٨٠٨	١٨٨٢٩٨	المخصصات	١٧٥٥٥١
٥٧٢٢٥	أستثمارات	٥٧٢٢٥	٥٣٥٤٠	قروض طويلة الأجل	٣٠٩٣٤
٧٥٣٧١	مدينون وحسابات مدينة	٨٧٢٨٢	٢٢٢٢٠٩	دائنون وحسابات دائنة	١٩١٨٩٥
١٦٠٨٢٤	نقدية بالصندوق والبنوك	١٤٧٤٦٠			
٦٣١٩٠٠	الأجمالى	٥٥٨٣٢٠	٦٣١٩٠٠	الأجمالى	٥٥٨٣٢٠

حساب العمليات الجارية عن الفترة من ٢٠٠١/٧/١ حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ — بالألف جنيه

٢٠٠٢/٠٦/٣٠	الأستخدامات	٢٠٠١/٠٦/٣٠	٢٠٠٢/٠٦/٣٠	الموارد	٢٠٠١/٠٦/٣٠
١٣٦٣٣٢	إجمالى الأستخدامات	١٢٧٠٦٣	٢٤١١٩٤	إجمالى الأيرادات	٢٢٧٤٢٥
١٠٤٨٦٢	الفائض القابل للتوزيع	١٠٠٣٦٢			
٢٤١١٩٤	الأجمالى	٢٢٧٤٢٥	٢٤١١٩٤	الأجمالى	٢٢٧٤٢٥

ملخص الأيضاحات المتممه للقوائم الماليه فى ٢٠٠٢/٦/٣٠

نبذه عن الشركة : شركة تابعة مساهمة مصريه خاضعة لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ .

نشاط الشركة : الرائدة فى تداول الحاويات بمينائى الأسكندرية والدخيلة بأنواعها المختلفه ونقلها إلى الملاحق المخصصة والنقل من وإلى الميناء لهذه النوعية وإدارة وتشغيل المحطات متعددة الأغراض بالموانى المختلفة وخارجها وأعمال الوكالة الملاحية والتخليص حصلت الشركة على شهادة الأيزو ٩٠٠٢ وجارى إجراءات الحصول على المواصفة القياسية الجديدة ٩٠٠١ إصدار ٢٠٠٠

رأس المال : بلغ رأس المال المصرح به والمرخص ١٢٣ مليون جنيه موزعة على ٢٤،٦مليون سهم القيمة الأسمية للسهم ٥ جنيه .

هيكل رأس المال : شركة النقل البحرى ٥٥،٧٠٩٣٥٪ القطاع الخاص ٤،٢٩٠٦٥٪ الهيئة العامة لميناء الأسكندرية ٤٠٪ .

حقوق المساهمين : بلغت حقوق المساهمين ١٦٧،٨٥٣ مليون جنيه كما تم توزيع ٨٤،٥٥٤ مليون جنيـه كأرباح للمساهمين للعام المالـى ٢٠٠٢/٢٠٠١ عن مساهمتهم فى رأس مال الشركة بواقع ٣،٤٤ جنيه للسهم .

السياسات المحاسبية يتم أعداد الميزانية والحسابات الختاميه والقوائم الماليه طبقاً لأحكام النظام المحاسبى الموحد ووفقاً للمبادىء المحاسبية المتعارف عليها ومعايير المحاسبه المصريه .

المخزون : يتم تقييم المخزون السلعى على أساس متوسط السعر المتحرك .

الأصول الثابته : تم أهلاك الأصول الثابتة طبقاً لأحكام النظام المحاسبى الموحد .

الأستثمارات : تساهم الشركـة بأستثمارات ماليـة فى شركات (التوكيلات الملاحيـة أبو سمبل وطيبة ، أمون ، ممفيس) بالأضافة إلى أستثمارات ماليه فى شركة أسكندرية للنقل البحرى والأعمال والخدمات البحرية

أثبات المعاملات والأرصدة بالعملات الأجنبية :

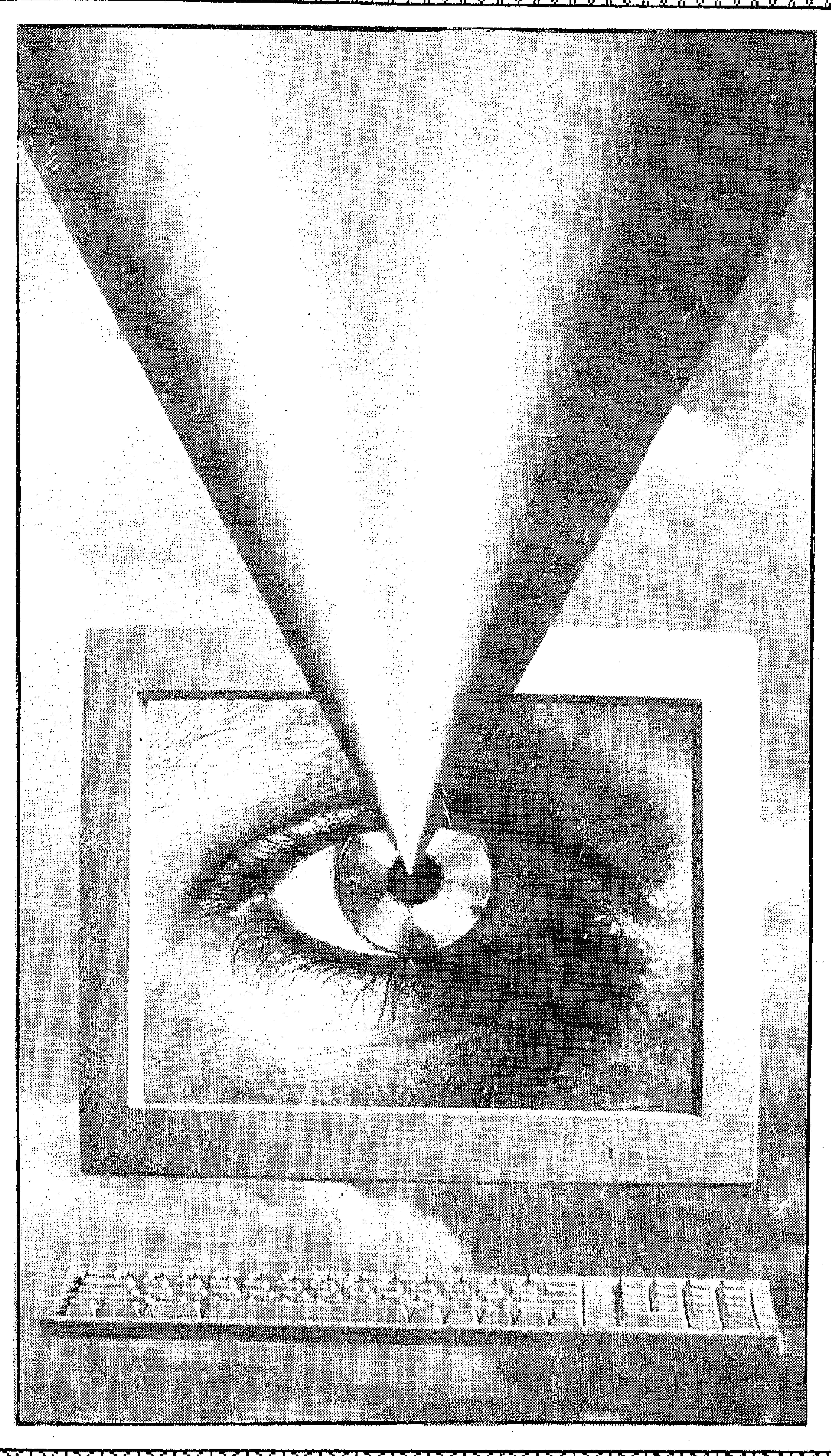
تثبت الشركة معاملاتها بالجنية المصرى على أساس أسعار الصرف المعلنة بالسوق المصرفية الحرة وتم إعادة تقييم رصيد العملات فى ٢٠٠٢/٦/٣٠ .

تقرير أدارة مراقبة حسابات النقل البحرى بالجهاز المركزى للمحاسبات

راجعنا القوائم المالية لشركة الأسكندرية لتداول الحاويات والبضائع (شركة تابعة مساهمة مصرية) عن السنة المالية المنتهية فى٣٠يونيو سنة ٢٠٠٢ والتى أستخرجت منها القوائم المالية المختصرة المرفقة وذلك بالتوافق مع معايير المراجعة المقبولة والمتعارف عليها وحسبما هو وارد بتقريرنـا المؤرخ ٢٠٠٢/٩/٣ فقد أبدينـا رأينـا بأن القوائم الماليـة للشركـة عن السنـة الماليـة المنتهيـة فى ٣٠ يونيو ٢٠٠٢ والتى أستخرجت منها القوائم الماليـة المختصرة المرفقة تعرض بعدالة فى جوانبها الهامة المركز المالى للشركة فى٣٠يونيو٢٠٠٢ ونتيجة أعمالها عن السنة المالية المنتهية فى ذلك التاريخ وذلك بالتوافق مع مبادىء المحاسبة المقبولة والمتعارف عليها .

وفى رأينـا أن القوائم الماليـة المختصرة المرفقـة تتفق فى جوانبها الهامـة مع القوائم الماليـة الكاملـة للشركـة عن السنة الماليـة المنتهية فى ٣٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ والتى أبدينا بشأنها رأينا السابق ذكره وعلى النحو الموضح تفصيلاً بتقريرنا الصادر للشركة برقم ٨٦٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٩/٣ ومن أجل الحصول على تفهم أشمل للمركز المالى للشركة فى ٣٠ يونيو ٢٠٠٢ ونتائج أعماله وتدفقاتها النقدية عن الفترة المالية المنتهيـة فى ذلك التاريخ وكذا عن نطاق أعمال مراجعتنا يقتضى الأمر الرجوع إلى القوائم الماليـة الكاملـة للشركـة عن السنة المالية المنتهية فى٣٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ وتقرير مراقب الحسابات عليها .

رئيس قطاعات الشئون المالية والتجارية	رئيس مجلس الأدارة والعضو المنتدب	المدير العام نائب مدير الأدارة	وكيل الوزاره نائب أول مدير الأدارة	وكيل أول الوزاره مدير الأداره
محاسب/ عزيزة حسـن شريف	مهندس/ فتحى أحمد حسن سرور	محاسب/ رمضان حسن درويش	محاسب/ وفاء محمد عطيه	محاسب/ أحمد نبيل أبراهيم شلبى



« نظرات فى الإدارة الحديثة »

الحلقة السادسة عشر:

«نظرة فى قواعد العمل»

للدكتور/عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور

(وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وأستاذ تشريعات التنمية والعلاقات الدولية بجامعة القاهرة ، وعضو مجلس إدارة الجمعية العربية للإدارة العامة، والمحامى بالنقض والمحاكم العليا الأخرى).

تجرى فى الوقت الحاضر مناقشات واسعة عن «قانون العمل الموحد» تمهيدا لموافقة مجلس الشعب عليه وإصداره، الأمر الذى جذب نظرة إلى قواعد العمل بحسب ما تيسّر.

فمن المعروف أن الدستور المصري ينص فى المادة ١٣ منه على أن «العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع».

«ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل».

ولقد تضمن القانون المدنى قواعد خاصة بالعمل، كما صدرت تشريعات خاصة بالعاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام وقطاع الأعمال العام، كما صدر قانون العمل لينظم علاقات العمل بالقطاع الخاص، كما صدرت عدة تعديلات لهذه التشريعات وكذلك قرارات جمهورية ووزارية لتنفيذ أحكامها.

وهكذا فإن علاقات العمل - على اختلاف مجالاتها - تحظى باهتمام بالغ لدى المشتغلين بالقانون وبالإدارة. وتتصل علاقات العمل بالمجتمع اتصالا وثيقا وبينهما تأثيرات متبادلة وهى فعالة فى صياغة شكل المجتمع وتحديد ملامحه وفى تحقيق العدل لأطراف علاقات العمل. فتهدف التشريعات الاجتماعية عموما إلى تحقيق العدالة الاجتماعية فى المجتمع بصفة عامة عن طريق تقديم مختلف المساعدات والرعاية إلى أفراد المجتمع.

ويلاحظ أن هذا النوع من التشريع فى مجال العمل لم تدعُ إليه الحاجة إلا فى العصر الحاضر وتنتسب قواعد العمل إلى التشريع الاجتماعى الذى يعنى بالفرد فى كل مراحل حياته بل وبعد مماته عن طريق رعايته لأبنائه الذين كان يعولهم وذلك عن طريق نظم التأمينات الاجتماعية.

وتقوم التشريعات الاجتماعية على أسس من الأخلاق ومبادئ إنسانية قديمة قدم المجتمع نفسه، فيعرف الإنسان منذ القدم أنه قليل بنفسه كثير بغيره وأن على القوى أن يساعد الضعيف وأن على الغنى أن يساعد الفقير. ووجد الإنسان أنه اجتماعى فى هذه المبادئ التى دعت إليها الأديان السماوية وجعلت من المساعدة الاجتماعية أعمالا يثاب عليها الإنسان، وجعلت من الصدقة وسيلة للتقرب إلى الله - عز وجل - وكفارة لبعض الذنوب، وتأكد هذا على وجه الخصوص فى الإسلام الذى قرر للفقراء حقا معلوما فى أموال

الأغنياء، وجعل الزكاة فريضة وركنا من أركان الإسلام.

وجاء التشريع الاجتماعى متفقا مع قواعد القانون الطبيعى ومبادئ العدالة.

ويقوم التشريع الاجتماعى متفقا مع قواعد القانون الطبيعى ومبادئ العدالة.

ويقوم التشريع الاجتماعى على الأسس الآتية:

١ - الأساس الأول: دينى:- حيث حثت الأديان السماوية جميعا على البذل والعدل والعون والمساعدة، ومن أمثلة ذلك النصوص الآتية فى القرآن الكريم:

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ .. وفِي أَموَالِهِم حَقٌّ مَعلُومٌ * لِلسَّائِلِ وَالمَحرُومِ﴾؛ ﴿ وَيُطعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطعِمُكُم لِوَجهِ اللَّهِ لا نُرِيدُ مِنكُم جَزَاءً وَلا شُكُورًا﴾؛ ﴿فَأَمَّا اليَتِيمَ فَلا تَقهَر * وَأَمَّا السَّائِلَ فَلا تَنهَر﴾.

ونهى الإسلام عن السخرة حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: «أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه».

٢ - التضامن والتكافل الاجتماعى: فيذكر الكتّاب أساسا ثانيا للتشريعات الاجتماعية باعتبار أن الدولة فى حقيقة الأمر ما هى إلا أسرة كبيرة قوامها التضامن والتكافل الاجتماعى وعلى أساس هذا المبدأ تقوم مسئولية الدولة قِبَلَ رعاياها المستحقين للمساعدة وإلى الرعاية الاجتماعية.

٣ - العدالة: ويذكر الكتاب أساسا ثالثا لهذه القواعد مبنيا على العدالة التى تقتضى قيام مسئولية الدولة عن توفير الحياة الكريمة لمواطنيها وبالأخص للذين أدوا واجبهم ثم شاخوا أو عجزوا عن العمل فيجب الاعتراف لهم بالفضل بتوفير أسباب الحياة الكريمة لهم.

- هذا ويلاحظ أن الأساس الأول (وهو الأساس الدينى) هو المهيمن على التشريعات الاجتماعية لأن الأساسين الآخرين (وهما التضامن والتكافل الاجتماعى والعدالة) إنما ينبثقان عن الأساس الأول وهو الدين، حيث أن الإسلام قد تضمن النصوص الخاصة بمبادئ التشريع الاجتماعى وغيرها، كما أن الإسلام قد سبق فى النص على حقوق الإنسان الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة التى كلفت فرعها المختص وهو «المجلس الاقتصادى والاجتماعى» فى فبراير ١٩٤٦ إصدار وثيقة دولية بها جاء بها نوعان من الحقوق:

أ - حقوق مدنية وسياسية.

ب - حقوق اجتماعية واقتصادية.

فتنص المادة الأولى والمادة الثانية من إعلان حقوق الإنسان على

أن جميع الأفراد قد ولدوا أحرارا وهم متساوون فى الحقوق بدون تفرقة بسبب اللغة أو الدين أو الجنس. وتناولت الحقوق المدنية والسياسية حق الحياة والحرية والاستقرار وحق التقاضى والحق فى محاكمة عادلة والحق فى الجنسية وحرية الفكر والعقيدة وحرية الاجتماع والمساواة أمام القانون وحرية الانتقال والإقامة والحق فى الملكية وحرية التعبير والحق فى الاشتراك فى حكم البلاد. كما تناولت الحقوق الاجتماعية الحق فى الضمان الاجتماعى والحق فى رعاية الأمومة والطفولة والحق فى التعليم والحق فى العمل والحق فى الحصول على أجر عادل دون ما سخرة والحق فى إنشاء النقابات والحق فى الراحة فى أوقات الفراغ والحق فى تحديد ساعات العمل والحق فى مستوى معيشة يكفل المحافظة على الصحة والرفاهية للفرد وأسرته. فربطت المواثيق الدولية بين العدالة الاجتماعية وبين السلام العالمى وقررت أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة فى جميع أعضاء الأسرة البشرية وعقولهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام فى العالم.

- هذا ويلاحظ أن التشريع الاجتماعى والذي تنتسب إليه قواعد العمل يتأثر فى قيامه وتطوره بعوامل متعددة منها ما هو سياسى حيث يتأثر بالظروف السياسية فى كل بلد فهو أكثر نموا فى الدولة المستقلة عنه فى البلاد الواقعة تحت تأثير تدخل أجنبى، وهو أقدر على الحركة فى الدول التى يتولى فيها الشعب مقاليد الحكم طبقا لمبادئ الديمقراطية منه فى الدول الديكتاتورية لما فيها من وسائل الضغط والقهر. ومنها ما هو اقتصادى حيث يتجه التشريع إلى معاونة الضعفاء اقتصاديا فهو يعنى بالعمال فى المجتمعات الفنية التى تزدهر فيها حركة التصنيع فيقدم لهم ما يحتاجونه من عون ورعاية وخدمات - بينما نجد أثره ضعيفا فى البلاد النامية والمتخلفة اقتصاديا. كما أن من هذه العوامل ما هو اجتماعى فيتأثر بالأوضاع الاجتماعية التى تسود المجتمع فمثلا ينظم تشريع العمل عمل المرأة فى البلاد التى تشارك فيها المرأة فى ميدان العمل بما يتفق مع طبيعتها ويسوى بينها وبين الرجل فى العمل الواحد كما يضع قواعد حماية الأمومة والطفولة وما إلى ذلك.

ولهذا كان هدف هذه القواعد التشريعية هو تحقيق الحرية الاجتماعية والعدالة الاجتماعية فى المجتمع التى هى أساس تحقيق الحرية السياسية والاقتصادية وذلك عن طريق ما يقرره من حقوق

اجتماعية لأفراد المجتمع. ونذكر فى هذا المقام أن سيدنا عمر بن الخطاب - رضى الله عنه - قد سبق بقولته الشهيرة وتساؤله: «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا»؟!!

وتتميز قواعد العمل بأنها متطورة تتطور مع تطور المجتمع. كما أنها ذات طابع عالمى نتيجة للجهود التى بذلتها وتبذلها المنظمات الدولية والتوصيات التى تصدرها مثل جهود هيئة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولى الذى هو أحد تشكيلات هيئة العمل الدولية. وكانت القواعد الدولية فى شأن قواعد العمل هى مصدر تاريخى لما نصت عليه التشريعات الداخلية من دساتير وقوانين ولوائح بداخل الدولة فى شأنها وذلك إلى جانب المصدر التاريخى والأقدم وهو الشريعة الإسلامية.

ويعتبر دستور هيئة العمل الدولية أول تشريع دولى لشئون العمل، وقرر المبدأ الأول فى البند الأول منه أن العمل ليس سلعة. كما نص فى البند الثالث منه على وجوب توفير العمل واستخدام العمال فى أعمال يستطيعون فيها إظهار أقصى كفاءاتهم ومعلوماتهم، وتمكين جميع العمال من الاشتراك اشتراكا عادلا فى جنى ثمار كل تقدم فيما يتعلق بالأجور والكسب ومدة العمل وباقى شروطه وضمان حد أدنى للأجور.

وكان إنشاء منظمة العمل الدولية تحقيقا للغرض الذى تعهدت من أجله الدول بأن تجعل حالة العمل فى بلادها للرجال والنساء والأطفال مطابقة للعدل والإنسانية وأن تعمل على بقائها كذلك وأن تنشئ من أجل ذلك الهيئات الدولية اللازمة. وكان المطلب الأساسى الذى قصد إليه من إنشاء هيئة العمل الدولية هو أن «السلم العالمى الدائم لا يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية». وذلك لأن الإنسان من غير تفرقة فى العنصر أو الجنس أو العقيدة من حقه أن يسعى وراء رقيه المادى والمعنوى ويجب أن يكون هذا السعى على أسس أربعة هى: الحرية، والكرامة، والأمن الاقتصادى، والفرص المتكافئة. وأكدت فى إعلانها بقوة على أفضلية الإنسان وأن جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية يجب أن تبحث فى ضوء الهدف الأساسى وهو تهيئة فرص العمل المتكافئة لأفراد المجتمع والمساواة والحرية والتحرر من الخوف والعوز من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبارها أركان السلام العالمى.

وتواكبا مع هذه القيم والمبادئ فقد نصت مواد الدستور المصرى على أن المجتمع المصرى يقوم على التضامن الاجتماعى وأن الدولة تكفل تكافؤ الفرص لجميع المواطنين، وفصّل الدستور المقومات الاجتماعية والخلقية كأساس للمجتمع المصرى لتقوم فيه عدالة اجتماعية.

كما قرر القضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخول، وأن يكون لكل مواطن نصيب فى الناتج القومى يحدده القانون بمراعاة عمله وملكيته غير المستغلة! ويكون للعاملين نصيب فى إدارة المشروعات وفى أرباحها. كما قرر الدستور أن الدولة ترعى المنشآت التعاونية وتشجع الصناعات الحرفية.

وجدير بالذكر أنه صدرت قوانين منظمة للعمل وتنظيماته، فمثلا أنشئ الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بهدف تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق العدالة فى معاملة العاملين - باتباع أصول فنية لتحقيق تكافؤ فرص العمل ووضع الفرد المناسب فى المكان المناسب وإعطاء الأجر على قدر العمل المؤدى، والعدالة فى معاملة العاملين وصيانة حقوقهم ومصالحهم وتأمين مستقبلهم ورعايتهم ورفع مستواهم المادى والثقافى وتنظيم أجهزة العمل، ومن المعروف كذلك القوانين المتعددة التى صدرت فى شئون العاملين بالقطاعات المختلفة - والتى من بينها القانون رقم ٤٧ لسنة١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة.

كذلك ينظم العمل بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقوانين المعدلة والمكملة له والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه فى القطاع الخاص وذلك بمساندة ما ورد فى القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار «القانون المدنى» من مواد خاصة بالعقود الواردة علي العمل فى الباب الثالث منه. وفيما يلى محاولة للتذكير.. حسبما يتيسر ببعض القواعد والضمانات والاشتراطات لحسن سير العمل فى القطاع الخاص حماية القائمين عليه:

فقد نظم هذا القانون تشغيل العمال وعلاقات العمل الفردية وعقد العمل الفردى والأجور والأجازات وحقوق العاملين الأخرى والسلامة والصحة المهنية وتحديد ساعات العمل وواجبات العاملين وتأديبهم وكيفية انقضاء

علاقة العمل إذْ من حق كل من طرفىْ العقد غير محدد المدة وضع حد لعلاقته بالتعاقد الآخر وذلك طبقا للمادتين ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدنى والمواد من ٧١ إلى ٧٥ من قانون العمل السابق ذكره، ويجب إخطار أى من المتعاقدين للآخر برغبته مسبقا بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهرى، وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين، وأثر مراعاة هذه المدة التزام من نقض العقد بأن يؤدى تعويضا متساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها، ولا ينال من ذلك إغفال قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ النص على المهلة القانونية للإنذار - وهذا ما انتهت إليه محكمة النقض فى حكمها فى الطعن رقم ١٦٦٨ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٦/١١/٢٨ [مجموعة الأحكام الصادرة من الدوائر المدنية والتجارية ودوائر الأحوال الشخصية، السنة السابعة والأربعون (الجزء الثانى) من يونية إلى ديسمبر سنة ١٩٩٦].

ولصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنتهى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر فى هذه الحالة الحق فى التعويض [الطعن رقم ٨٩٦٨ لسنة ٦٤ ق ص ١٠١٥ وما بعدها من مجموعة أحكام النقض، السنة السادسة والأربعون - الجزء الثانى جلسة ١٢ أكتوبر ١٩٩٥].

ولا يجوز سحب القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل أو العدول عنه إلا من السلطة التى أصدرته أو سلطة أعلى منها [الطعنان رقما ٥٢٩٧ لسنة ٦٢ ق، ٨٧٥٨ لسنة ٦٣ ق ص ١١٧٣ وما بعدها من مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٦ - الجزء الثانى - من يونية إلى ديسمبر ١٩٩٥، جلسة ١٦ نوفمبر سنة ١٩٩٥]. ويجب أن يلاحظ أن الانحراف فى مباشرة الحق واستعماله استعمالا كيديا ابتغاء مضارة الغير موجب المسئولية بالتعويض سواء اقترن هذا القصد بنية جلب المنفعة أو لم تقترن به تلك النية طالما أنه كان الهدف مضارة العامل [الطعن رقم ١٠١٩ لسنة ٥٧ ق جلسة ٢٦/ ٤/ ١٩٩٣ - السنة ٤٤] - حيث أنه يشترط عدم التعسف فى استعمال الحق (م ٦٩٥/ ٢ مدنى) إلى جانب الشرط الثانى الذى يشترطه الفقه والقضاء وهو وجوب الإخطار السابق.

وفى جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو إنهاء عقده لعدم اللياقة الصحية إلاطبقا لما ينص

عليه قانون التأمين الاجتماعى المعمول به (الفقرة ٣ من م٥٢ من قانون العمل المذكور). وتنص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٠ منه (الفقرة ٥) على أنه «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ...» (يراجع كذلك نص م١٢٧ من مشروع قانون العمل الموحد).

هذا ويلاحظ أنه طبقا للمادة ٥٢ من قانون العمل للعامل أن يثبت مرضه بشهادة طبية وأن اللجنة الطبية المختصة ولجنة التحكيم خاصة فقط بعمال المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شئون تنظيم الصناعة وتشجيعها [الدكتور/ أحمد حسن البرعى. الوجيز فى القانون الاجتماعى، الجزء الأول: عقد العمل الفردى، دار النهضة العربية سنة ٢٠٠١ ص٣١٧، ص٣١٨]. وقد أوصى مؤتمر العمل الدولى فى الفقرة ٦ من توصيته رقم ١٦٦ لسنة ١٩٩٢ بأن استخدام العامل لحقه فى الإجازات يعتبر مبررا مشروعا له ويكون الفصل بسببه من جهة رب العمل مبررا غير مشروع (يراجع كذلك نص المادة ١٢٠ من مشروع قانون العمل الموحد).

ولقد فصّلت المواد من ٥٠ إلى ٥٣ من قانون العمل الأحكام الخاصة بالإجازة المرضية. وتنص المادة ٧٨/ ٢ من قانون التأمينات الاجتماعية على أن يستمر صرف تعويض المرض طوال مدة مرض المؤمن عليه.. «بحيث لا تجاوز ١٨٠ يوما فى السنة الميلادية الواحدة وتقرر المادة ٨٧ من قانون التأمينات الاجتماعية المذكور رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تحديد نسب الأجر الذى يصرف للعامل أثناء مرضه.

ومن مقتضى نص المادة ٥٠ من قانون العمل التى تعطى العامل الحق فى إجازة مرضية وتؤدى له جهة العمل تعويض أجره (مرتبه) أثناءها بنسب معينة ـ أنه يمتنع على صاحب العمل إنهاء العقد بسببها. (المرجع السابق ذكره ص٤٨٧).

ومن قبيل أسباب الغياب المشروع التى اعتبرها القضاء مشروعة ولا يجوز فصل العامل بسببها ـ مرض العامل أو تردده على الأطباء والمستشفيات للعلاج. وأناط المشرع بأطباء الجهة التى يعمل بها العامل اعتماد الأجازة المرضية التى يقررها الطبيب الخارجى ومن ثم فإن فصل العامل بعد التصريح له بها بمقولة أنه متمارض ومنقطع عن عمله بدون إذن خلال نفس هذه المدة يكون

متسما بالتعسف وعدم المشروعية خليقا بالحكم بوقفه وتعويض العامل عن أجوره والأضرار التى أصابته بسببه [الطعن رقم ١١٠٥ لسنة ٥٥ق ص ٤٩٨ وما بعدها من مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية والتجارية والأحوال الشخصية - السنة الثانية والأربعون، جلسة ١٨ فبراير سنة ١٩٩١]. ويلاحظ التزام العامل بإخطار جهة العمل بمرضه خلال ٢٤ ساعة - وهذا طبقا لنص م ٦٨ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

ولعله من المناسب لإنهاء هذا المقال ذكر تصفية مستحقات العامل عند انقضاء علاقة العمل. وهى تنحصر فى حق الحصول على شهادة نهاية الخدمة، وفى الحق فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة:

أولا: ففيما يتعلق بحق الحصول على شهادة نهاية الخدمة: فقد نصت عليه المادة ٧٤ من قانون العمل بقولها «على صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبيِّن فيها: تاريخ دخوله فى الخدمة، وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذى يؤديه، ويبيِّن فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت. وللعامل أن يحصل مجانا على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد.

«وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها».

ولرب العمل إضافة بيانات أخرى تفيد العامل، وليس من حقه ذكر بيانات ضد العامل.

وإذا أخل رب العمل بالالتزام بإعطاء شهادة نهاية الخدمة تعرض لجزاء جنائى بناء على حكم المادة ١٧٠ من قانون العمل إلى جانب جزاء مدنى بناء على نص المادة ٢١٣ من القانون المدنى.

ثانيا: وفيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة: فإلى جانب ما نصت عليه المادة ٧٣ من قانون العمل فإن المادة ٧٥ منه تنص على الآتى: «يستحق العامل عن مدة عمله بعد سنّ الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق من هذه المدة وفقا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥». وهذا إلى جانب استحقاقه للمعاش بشروطه من التأمينات الاجتماعية.

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير الذى كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء العقد سواء بالنسبة إلى الخمس سنوات الأولى وما يليها من سنوات، ويشمل الأجر ما يتقاضاه العامل وتثبت له صفة الأجر، فلا يقتصر على الأجر الأساسى النقدى وإنما يشمل كذلك إعانة غلاء المعيشة ومقابل الأعباء العائلية والعمولة ونسب الأرباح والمنح والوجبات والمكافآت والبدلات إذا اعتبرت جزءا من الأجر، ولا يحسب الأجر الإضافى المستحق للعامل ضمن الأجر الذى تحسب المكافأة على أساسه إلا إذا كان دائما ومعتبرا ضمن الأجر.

وتحسب مدة الخدمة التى تحسب على أساسها المكافأة من تاريخ تسلم العامل لعمله وتنتهى بانتهاء عقده وتحسب مدة الاختبار ضمن مدة الخدمة ولكن مدة التمرين لا تحسب.

ولقد قضت محكمة النقض بأن «حق المكافأة وحق التعويض حقان مختلفان فى أساسهما وطبيعتهما». فالمكافأة مصدرها المباشر القانون بسبب ما أداه العامل من خدمات، أما التعويض فهو مقابل الضرر الذى يصيب العامل بسبب فصله بغير مبرر فمناطه سوء استعمال الحق وترتيب الضرر يدور معه وجودا وعدما. فحق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة يستقل عن مقابل مهلة الإخطار من حق فى التعويض عن الفصل غير المشروع. [المرجع السابق ذكره ص٦١٦ وما بعدها).

ويجب على العامل أن يراعى أحكام التقادم بالنسبة إلى الحقوق الناشئة عن عقد العمل، فحقوق العامل المذكورة ومنها حق طلب شهادة الخدمة تسقط كغيرها من الحقوق الناشئة عن عقد العمل بمضى سنة على انتهاء العقد، وهذا طبقا لنص المادة ٦٩٨ من القانون المدنى التى تنص على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد...». وهذا الحكم يرد أيضا على المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفى والمطالبة بالأجور؛ كما يسرى على دعوى بطلان ووقف قرار الفصل ميعاد الأسبوع من تاريخ الإخطار أو العلم اليقينى بقرار الفصل ليطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل بالقوى العاملة أن تتخذ الإجراءات المنصوص عليها فى المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(يتبع إن شاء الله تعالى).

د.عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور

الإدارة التنافسية للوقت

إعداد / سناء شوقى إبراهيم

باحثة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

مقدمة

الإدارة التنافسية هى فن تحقيق النتائج الباهرة وسر الوصول إلى الإنجازات الرائعة والارتقاء بالمشروعات إلى مستويات التفوق الباهر وهى مرتبطة بالوقت وملازمة بشكل كامل ومتكامل مع الزمن.

ولما كانت الشركات والمؤسسات تشهد عصراً جديداً من تلاشى الحدود الجغرافية وتفعيل عوامل السرعة الفائقة التى تختصر الوقت، الدقة المتناهية التى لا تسمح بأى خطأ أو قصور أو نقص.

وفى ضوء هذه المحاور تبرز أهمية إدارة الوقت وأهمية تعظيم الاستفادة من الزمن وفاعلية التواجد من خلال الاعتمادية المتبادلة ونمو علاقة التنسيق والتعاون ما بين البنوك والمصارف بعضها البعض.

كل هذا دفع الشركات والبنوك إلى الإحساس الشديد بأهمية إدارة الوقت واعتبارها إدارة للزمن وتميزها بعدة خصائص هى:

* أنه متاح للجميع فى نفس اللحظة وبنفس الكم والحجم وهو مشاع لجميع الأفراد ويحق لكل منهم استخدامه.

* قابل للاستغلال والاستثمار بدون حدود وقيود لأنه ببساطة هو الوجه لعملة الحياة وبالتالى فإنه يصبح من الغريب أن يدعى أى فرد عدم قدرته على استغلال الوقت.

* غير قابل للادخار أو التخزين أو الاحتفاظ به لأن الزمن لا يتوقف ولا يتردد بل أنه دائم الاستمرار.

* غير قابل للاستعادة أو الاسترجاع أو الاستعاضة عنه بأصل آخر يحل محله ولا يمكن تعويضه أو إيجاده مجددا أو اختراعه.

* إن الوقت يمضى ويمر ويسير بنفس السرعة المحددة سابقًا والمعلومة من الكافة وبشكل ثابت منتظم.

* إن الوقت لا يمكن تصنيعه أو إنتاجه ولا يمكن إتاحته بشكل أكثر مما هو متاح ولا يمكن شراؤه أو الحصول على مزيد منه من أى مصدر من المصادر.

* إنه الوقت الذى يحتاج إلى فهم وإدراك شمولى واسع وعميق له ولخصائصه ومواصفاته كأصل من الأصول غالية الثمن بل أهم الأصول التى نمتلكها على

الإطلاق. ومن ثم علينا أن نسعى إلى حسن استثماره وتوظيفه وعدم تبديده.

إن إدارة الوقت هى البداية الحقيقية لإدارة أى شيء آخر وهى عملية متكاملة ذات أبعاد ومضامين سلوكية وهى عملية ذات جانب إدراكى وعملية حركية ذات إطار خارجى قائم على معرفة شاملة ومتكاملة بالبيئة القانونية والسياسية والظروف البشرية التى يعمل فيها الأفراد.

إن حسن الاستثمار يقتضى تكامل الاستثمار وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمشروعات ممكن ينعكس أثره على زيادة الربحية والعائد على المشاركين فى هذا الإنتاج سواء من حيث زيادة الأجور والمرتبات والمكافآت وقدرة أكبر على إشباع الحاجات بالنسبة للأيدى العاملة وعنصر الإدارة وزيادة الربح والعائد، وتحسين ظروف العمل وتوفير مزيد من الراحة والهدوء والأمن والشعور بالقدرة على الفعل والثقة بالنفس، امتصاص عديد من الضغوط والقلاقل والتوترات الناجمة عن ضغط الوقت والإحساس بعدم توفره. ويؤدى هذا كله إلى زيادة عنصر الرضا الوظيفى والرضا العام لدى العاملين فى المشروعات.

لذلك يجب وضع نظرية شاملة لإدارة الوقت تعطى لنا مجموعة من المعارف والمفاهيم والخبرات المكتسبة.

ماهية إدارة الوقت

مفهوم إدارة الوقت:

إن إدارة الوقت مهارة من مهارات متخذ القرار الإدارى أيا كان موقعه وأيا كانت طبيعة أعماله فإدارة الوقت هى فى الواقع عمل المدير.

أما الوقت فهو شيء مطلق يتدفق بالتتابع والاتساق نفسه بصرف النظر عن أية عوامل خارجية، والمدير الناجح يجب أن يكون مسيطرًا على وقته يتعامل مع الوقت باعتباره موردًا من الموارد عالية الثمن والقيمة التى تستدعى استخدام كافة ملكته ومهاراته وقدرته على الخلق والابتكار وهو أمر يحتاج إلى أن تكون لديه قدرة عالية على الترتيب والتنظيم.

وإدارة الوقت هى (فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهى علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهى عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهى عملية كمية ونوعية معًا فى ذات اللحظة) وهى عملية لا تنظر إلى الماضى أو ترتبط بالحاضر وإنما هى موجهة إلى المستقبل وتقوم باستشراق آفاقه والتنبؤ به والوقوف على مساراته واتجاهاته والدروب المختلفة الموصلة للأهداف.

إن الإدارة الجيدة للوقت هى إدارة سليمة وفعالة للموارد والكوادر البشرية وتعطى بعدًا ارتقائيًا لضرورة التقدم والارتقاء العام لكل من العاملين فى المشروع والمشروع ذاته حيث تساعد إدارة الوقت على:

١ ـ تحديد جيد وفعال وواضح وسليم للاختصاصات يمنع التعارض والتضارب والتنازع فى الاختصاصات ويمنع فى الوقت ذاته التدخل فى أعمال الآخرين ووضع العراقيل أمامهم كما أنه يمنع الازدواج فى الأعمال أو القيام بأعمال غير مطلوبة ويعمل على تنظيم الأولويات وترتيبها بالشكل الذى يساعد المشروع على تعظيم الاستفادة من كامل موارده ومعالجة أى عاطل ورفع معدلات الإنجاز إلى أعلى درجاتها واكتساب مزايا تنافسية فائقة.

٢ ـ تعميق واع ومدرك بالشعور بالمسئولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع. وتعزيزا للإدراك بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بالأفراد فالفرد هو ركيزة التقدم لأي مشروع وأدائه الفعال للارتقاء والتنمية.

٣ ـ استخدام التنسيق المبكر وأساليب المشاركة والتفاعل البشرى وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين فى المشروع وأنهم شركاء وليس متنافسين وهناك وسائل رئيسية لاستخدام الإدارة بالمشاركة فى إدارة الوقت من بينها (فرق المهام والعمل حلقات الجودة والإنتاجية ـ الإدارة بالنظم المفتوحة ـ الإدارة بالأهداف) ومن ثم يزداد تفويض السلطات وتعميق الإحساس بالمسئولية وزيادة فاعلية الرقابة الذاتية وتحقيق أهداف المشروع.

٤ ـ سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الوقت وممارسة الأنشطة المختلفة فى المشروع فى إطاره، ومدى ارتباط هذا بالرؤية المستقبلية وما يحتاج إليه من رسم لتصورات واقعية قابلة للتنفيذ ومدركة للمواد والإمكانيات المتاحة وكل هذا يحتاج إلى حسن القيام بوظيفة التخطيط، ويتم ذلك من خلال وضع استراتيجيات عامة لمدة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانيات.

٥ ـ سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات ولطموحات الأفراد فى الترقى والارتقاء الوظيفى وما يستوعبه ذلك من توصيف إيجابى للوظائف والمهام المتعين القيام بها داخل كل وظيفة وخطوط الاتصال ونطاق الإشراف الخاص بها.

٦ ـ دافعية التحفيز ومدى وفرة الدوافع والحوافز سواء الذاتية أو الخارجية ومدى قدرتها على تحريك وإقناع القوى العاملة فى المشروع على تقديم أفضل ما لديها وعلى تفعيل كافة إمكانياتها لخدمة المشروع والارتقاء بآليات الإنتاج.

٧ ـ قرب المتابعة أى تتم المتابعة عن كثب وبشكل سليم سواء مكانيًا أو زمانيا أو نشاطيا، وتعميق الإحساس معها بالأمان وأنها وسيلة للحماية والوقاية من الانحراف.

٨ ـ سلامة التوجيه الإيجابى إلى أفضل السبل وأقلها جهدًا لتحقيق الإنجاز المطلوب حيث يصبح التوجيه مزيج من تحقيق الدافع والحافز على العمل ومن ثم الحصول على كم من المنافع وتجنب الأضرار والحصول على أعلى درجات الأداء والإنجاز وبشكل سليم.

٩ ـ إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية وللإبداعات الشخصية وللتعبير عن المواهب وتحقيق وتشجيع الإبتكارات سواء فى مجالات الإنتاج أو التسويق أو التمويل.

١٠ ـ زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية للعاملين وللمشروع ككل وتحسين قدرته على المنافسة وإتاحة المزيد من الإنتاج وبأقل قدر ممكن.

١١ـ تحسين الأداء العام بالقضاء على المعيب والفاقد والمهدر فى العمليات الإنتاجية وتحقيق مزايا خفض التكلفة وتحسين صورة المشروع وامتلاكه مزايا تنافسية أكبر تساعده على غزو الأسواق.

١٢ ـ تحسين معنويات العاملين من خلال زيادة إحساسهم بكونهم يعملون جيداً فى مشروع ناجح ويحصلون على رواتب أجور مرتفعة ومكافآت وحوافز مجزية مما يجعلهم يتمسكون بالمشروع.

وكل هذا يتحقق من خلال إدارة ذكية للوقت وبما يسمح بإتاحة مزيد من الوقت للأفراد لممارسة هواياتهم والحصول على فترات أكبر للراحة والتفكير المنظم والاستجمام.

متطلبات إدارة الوقت:

إن الهدف الرئيسى لإدارة الوقت هو الوصول إلى أنضل وسيلة لاستثمار الوقت أو تحقيق أكبر منفعة للمشروع أو الأفراد العاملين فيه وتحتاج إلى عدة عوامل لدى الفرد وهناك عناصر فى أعماق الإنسان حاكمة لسلوكه وتصرفاته وهى:

١ ـ إحساس عميق بالولاء والانتماء الكامل للمشروع.

٢ ـ شعور كامل بالالتزام وبالمسئولية عن كل ما يتم وينفذ فى المشروع.

٣ ـ رغبة فى التفوق والامتياز والارتقاء إلى قمم قياسية جديدة.

ومن خلال هذا التفاعل يتم إدارة وقت العاملين فى المشروع، وتحتاج إدارة الوقت إلى رصد جيد للمتغيرات التى لها تأثير على المشروع وعلى العاملين وعلى قوى الفعل والإدارة الفاعلة فيه بما يساعد على تعميق الإحساس بالوقت وإيجاد الدافع الذاتى على تحقيق الامتياز فى استثمار الوقت، ويتم ذلك من خلال الدراسة الشاملة لتلك العوامل وتحليلها تحليلاً علميًا بحيث يترتب عليها ما يلى:

أولاً: فهم واسع وعميق للظواهر الإدارية:

فإدارة الوقت تحتاج إلى فهم واسع شامل للظواهر الإدارية يتناول حقائق العمل الموضوعية أى ما هو مطلوب إنجازه من أعمال ومهام، ومهارات سلوكية للأفراد نابعة من ملكاتهم ومواهبهم الخاصة وقائمة على إشباع وتغطية رغباتهم وحاجاتهم وإرضاء دوافعهم نحو الارتقاء والترقى الوظيفى وتحقيق الذات، وأفكار ابتكارية إبداعية مستحدثة تأتى بالجديد الفنى والأكثر توافقًا والذى يزيد من الإنتاج والإنتاجية وبدرجات مرتفعة، وخيال ناضج قادر على استقراء المستقبل وتفعيل تطلعات آمال الأفراد وتحقيقها.

ثانيا: استيعاب موسوعى لجوانب وأبعاد الظاهرة الإدارية:

بناء على الفهم يتم استيعاب جوانب الظاهرة الإدارية وإدخالها إلى إطار الوعى والإدراك ويتم هذا في إطار موسوعى شامل يحيط بكل ما يتصل بها من عوامل وما تتكون منه من عناصر وأجزاء.

ثالثا: إدراك محيط للعلاقات والتوازنات والتأثيرات المتبادلة ما بين الجزء والكل ما بين الجزء والجزء وتأثير كل منها على إدارة الوقت والأداء والإنجاز:

فالإنسان باعتباره عنصر فاعل فإن فاعليته تتوقف على كونية ونوعية إدراكه للعلاقات الحاكمة لأداء العمل سواء بشكل داخلى أو بشكل بيئى محيط به

أو بشكل عناصر إضافية مساعدة له.

رابعا: تحليل ذكى باستخدام عدد من الأدوات الكمية والنوعية لإخضاع المتغيرات والثوابت للقياس الموضوعى الذى يحدد دور تأثير كل منها:

بمعنى الوقوف بشكل علمى ودقيق على الأدوات التى يتم استخدامها فى إكساب عادة إدارة الوقت واستثماره.. ومن أهم الأدوات التى تستخدم فى هذا الغرض هى الأدوات المادية الملموسة لتحفيز العاملين على حسن استغلال الوقت المتاح والأدوات الأدبية والمعنوية غير الملموسة والتى تستخدم للإقناع بأهمية اكتساب عادة حسن استثمار الوقت.

خامسا: تعامل تنفيذى قائم على رسم خطة واختيار منهج ووضع برنامج لاستغلال وإكساب عادة إدارة الوقت لكل العاملين فى المشروع وإيجاد توقيتات قياسية لكل وظيفة وعمل يتم القيام به.

ومن هنا فإن إدارة الوقت تتصف بالفاعلية والبنائية الهيكلية وتستند إلى مدخل منهجى منظم قائم على معرفة مجموعة متكاملة العناصر من المسلمات البديهية تحتوى على ما يلى:

١ ـ إكساب عادة إدارة الوقت.

٢ ـ تحديد الأهداف الواقعية.

٣ ـ تحديد وترتيب الأولويات.

٤ ـ تحقيق الاتصالات الملائمة.

٥ ـ عدم تأجيل ما ينبغى تنفيذه والقيام به.

مصيدة الإرهاق الزمنى

يتحول ما هو غير مألوف ولا مقبول بمرور الوقت وبتأثير العادة إلى أمر من الأمور العادية التى يعايشها الأفراد ويألفوها ويتألقون معها فى مصيدة الإرهاق الزمنى.

وهناك العديد من مضيعات الوقت تم تجميعها وتصنيفها فى سبع حزم متكاملة تتصل جميعها بالوظائف الإدارية المختلفة وهى:

أ ـ مضيعات الوقت المتصلة بالتخطيط:

التخطيط هو علم وفن صناعة المستقبل كما يجب أن يكون وهناك عديد من أسباب ضياع الوقت التى تتصل بعملية التخطيط أهمها:

* عدم وجود أهداف واضحة قابلة للتنفيذ ومحددة مسبقًا ومعلومة من الجميع.

* عدم وجود أولويات مرتبة بشكل علمى وعملى سليم مما يؤدى إلى تنازع الأولويات وتنازل المنفذين والمشرفين وتصارعهم على الموارد المحدودة وعلى الإمكانيات القليلة المتوافرة والمتاحة للمشروع.

* شيوع عملية الإدارة العشوائية والارتجالية القائمة على ردود الأفعال وليس على الأفعال وما قد ينجم عنها من تعارض وازدواجية وتخبط وفواقد فى الوقت والجهد والتكلفة.

* الإدارة الموقفية برد الفعل الانعكاسى وفقًا لما تمليه اعتبارات اللحظة واحتياجات الموقف دون النظر إلى اعتبارات الاستراتيجية العليا للمشروع أو لاعتبارات مستقبل المشروع الحاكمة لمستقبله.

* الإدارة بالأزمات المفتعلة من أجل إحكام السيطرة والتحكم فى الآخرين واستخدامهم لتحقيق مصالح وأهداف معنية بشكل يجعل كل منهم واقعًا تحت ضغط أزمة مما يؤدى إلى سوء التنفيذ وإهدار الوقت.

* إعادة ترتيب للأولويات بشكل متجدد سريع وفى نطاق فترات قصيرة جدًا تكاد تكون يومية مما يمثل إرباكًا للعمل وعدم قدرة على استكمال ما تم البدء فيه أو الاستفادة مما تم الانتهاء منه.

* القيام بأشياء عديدة فى وقت واحد ويزداد الأمر سوءا عندما تكون متعارضة وغير متوافقة وتتم فى نفس اللحظة وعلى نفس القدر من الأولوية والأهمية بما يؤدى إلى عدم تنفيذها.

* تقديرات غير واقعية لما تحتاجه الأعمال من وقت قد يؤدى إلى الإسراف فى استخدام الوقت وهدره وضياعه نظرًا لاستغراق الأعمال وقت أطول مما تحتاج إليه فعلا.

* طول فترة الانتظار للأعمال المرتبطة المتتالية والمتلاحقة والتى تعتمد بداية تنفيذ أى منها على الانتهاء من تنفيذ الأخرى.

* عدم الالتزام بالمواعيد المقررة والمحددة من جانب المنفذين واستغراقهم لوقت كبير وتأخيرهم فى البدء بأعمال معنية.

* السفر الفجائى غير المخطط ولمدد غير محددة أو طويلة نسبيًا دون تنسيق أو ترتيب للإحلال محل أو لإسناد المهام إلى مسئولين آخرين.

* التسرع وعدم الصبر وعدم إعطاء الأمور حقها من الدراسة والبحث.

٣ ـ مضيعات الوقت المتصلة بالتنظيم:

إن وجود هيكل تنظيمى علمى سليم يساعد على تحديد الوظائف التى يشملها المشروع وتوصيف مهامها والعلاقات التنظيمية الوظيفية التى تربط بينها والعاملين الذين سيقومون بها، وأن عدم كفاءة التنظيم أو عدم وجود التنظيم الفعال يؤدى إلى ضياع الوقت وفقدانه نتيجة عدة أسباب هى:

١ ـ سوء أو عدم التنظيم الشخصى لمتخذ القرار حيث يميل هذا الفرد إلى عدم التنظيم فى سلوكه.

٢ ـ الخلط ما بين السلطة والمسئولية واستخدام السلطة بمنطق التسلط والتنصل من المسئولية ومن ثم حدوث عدم التوازن ما بين السلطة والمسئولية والتحول من ديمقراطية إلى ديكتاتورية فى العمل.

٣ ـ عدم وضوح الاختصاصات المسندة إلى الأفراد وإلى وظائف كل منهم وشيوع المسئولية ووجود تضارب وتعارض فى الاختصاصات.

٤ ـ ازدواجية المهام والجهد المبذول من جانب الكثير من الأفراد خاصة فى عمل الشىء ونقيضه وإفساد الشىء وإصلاحه وبيع الشىء وإعادة شراءه... إلخ.

٥ ـ تعدد الرؤساء والمشرفين على الشخص الواحد وإصدار كل منهم العديد من الأوامر الإدارية المتعارضة والمتداخلة مع غياب التنسيق بين أى منهم.

٦ ـ سيطرة الأعمال الروتينية التافهة كثيرة التنوع وكثيرة العدد واستغراقها للجزء الأكبر من وقت العمل وبالتالى التهامها الوقت.

٧ ـ سوء نظام الحفظ والسجلات وبالتالى صعوبة العثور على الموضوعات المطلوبة أو توفير البيانات والمعلومات الأساسية عن تلك الموضوعات.

٨ ـ سوء وتخلف وتقادم المعدات والتجهيزات الإدارية المختلفة وعدم توافرها بشكل كافى.

٩ ـ بيئة عمل غير ملائمة قائمة على القلق الوظيفى والضغوط الإدارية تعمل على خلق وإيجاد تطاحن وصراع وظيفى بين العاملين.

كل هذا يؤدى إلى إضعاف القدرة وتراجع الإنجاز والتهام مزيد من الوقت وضياعه وفقده.

٣ـ عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتوجيه:

يعد التوجيه من أهم الوظائف الإدارية فهو يتصل بفن تخليق الدافعية والرغبة فى الإنجاز والابتكار والتحسين والتطوير وبالشكل الذى يؤدى إلى تنفيذ الهدف المطلوب فى الوقت المحدد.. وهناك عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتوجيه تحتاج دراستها إلى وعى بخطورتها وهى كما يلى:

١ ـ توجيه غير فعال للمرؤوسين يؤدى إلى عدم الإنجاز أو عدم تحققه كما يجب أن يكون.

٢ ـ الاستغراق فى التفاصيل الدقيقة وتفاصيل التفاصيل وعدم الاكتفاء بالتوجيهات العامة والرئيسية الأمر الذى يضيع كل من وقت المشرف الموجه ووقت المنفذ معا.

٣ ـ نقص الدافع واختفاء الحافز على الإنتاج المتميز وعلى التجويد والتطوير.

٤ ـ سيادة جو من اللامبالاة والإهمال والتراخى وعدم المسئولية ونقص الولاء والانتماء وشيوع روح من التخاذل نتيجة عدم وجود رؤساء أكفاء أو عدم قدرتهم على التوجيه الإدارى السليم.

٥ ـ نقص أو غياب فى التنسيق والتعاون ما بين الأفراد بعضهم البعض وما بين المشرفين بعضهم البعض وما بين المديرين بعضهم البعض.

٦ ـ غياب روح المشاركة والتضامن والتكافل والمبادرة الذاتية نحو إصلاح الأخطاء ومعالجة أوجه القصور.

٧ ـ حدوث صراع وتطاحن وظيفى قاتل ومدمر لعلاقات العمل.

٤ ـ مضيعات الوقت المتصلة بالتحفيز:

يعتبر التحفيز من أهم الوظائف الإدارية التى يمارسها المديرين وعدم القيام بها يؤدى إلى هدر الوقت وفقد يؤدى إلى:

* الإحباط واختفاء الدافع على العمل لدى العاملين.
* الاكتئاب والانطواء لدى العاملين فى المشروع.
* اليأس من إمكانية إحداث أى إصلاح واستمرار الفساد.

وفى ظل هذا الوضع تتردى أحوال المشروع بدءًا من انخفاض الإنتاجية والإنتاج وعدم صلاحيته للاستخدام.

٥ ـ مضيعات الوقت المتصلة بالتنسيق:

لا يوجد عمل من الأعمال قائم بذاته أى مستقل تمام الاستقلال عن الأعمال الأخرى التى تتم فى المشروع بل دائمًا يكون هناك علاقات متبادلة بين هذا العمل وبعض الأعمال الأخرى ويتوقف القيام بهذه الأعمال على حسن التنسيق بينها وبين بعضها البعض وبين الأنشطة التى تمارس فى المشروع، ومن ثم يراعى تأثير التنسيق على المشروع.

فعملية التنسيق عملية حاكمة ومتحكمة فى العمل الإدارى وهى إن لم يتم القيام بها كما يجب تصبح إحدى العوامل التى تضيع الوقت وتهدره ويتم التنسيق ما بين المستويات الآتية:

١) المستوى الإدارى الأعلى:

وهو قمة الهيكل التنظيمى ممثلاً فى مجلس الإدارة.

٢) المستوى الإدارى الأدنى:

أى القائمين بالتنفيذ والمشرفين على التنفيذ الذين يتولون جميع الأعمال التنفيذية لإنجاز المهام المختلفة.

٣) المستوى الإدارى الموازى والأفقى:

وهو ما يتصل بالإدارة الوسطى فى الأقسام المرتبطة بشكل مباشر وغير مباشر بالعمليات الإنتاجية المختلفة مؤثرة عليها ومتأثرة بها.

٤) فرق المهام والعمل:

سواء ما هو متصل برفع الجودة مثل حلقات الجودة أو ما هو متصل بإنجاز وإتمام مهمة إنتاجية وتشغيلية معينة.

٥) فرق معالجة الأزمات:

التى تمثل خروجًا عن الهيكل التنظيمى وتعطى لها كافة السلطات والصلاحيات التى تكفل لها إتمام المهام البالغة الصعوبة مثل مواجهة أزمة تهدد المشروع.

٦ ـ عوامل ضياع الوقت المتصل بالتنفيذ:

التنفيذ هو محور أى نشاط وهو يحتاج إلى رؤية متكاملة الجوانب والأبعاد للعملية التنفيذية وإدراك حذر لكل جانب منها وعلاقته بالجوانب الأخرى.

ويتسع مع هذا نطاق الفاقد والتالف وغير المستغل سواء من وقت العاملين وفى الوقت الذى تزداد فيه التكاليف الإدارية نتيجة تضخم الوظائف الإدارية وتتراجع فيه الوحدات التنفيذية. ويرجع هذا إلى عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتنفيذ وهى:

١ ـ وجود عدد كبير من العاملين غير أكفاء وليس لديهم المعرفة ولا المؤهلات ولا التدريب الذى يمكنهم من القيام بالعمل كما يجب أن يكون.

٢ ـ وجود عدد كبير من العاملين ليس لديهم الرغبة الحقيقية فى القيام بالعمل.

٣ ـ عدم تناسب عدد الموظفين مع حجم وكم الأعمال المطلوب تنفيذها سواء كان عدم التناسب بالزيادة أو النقصان.

٤ ـ عدم انتظام الموظفين بالعمل وازدياد نسبة الغياب والتعطل عن العمل.

٥ ـ عدم التزام الموظفين بالعمل المكلفون به واتكالهم على بعضهم البعض.

٧ ـ عوامل ضياع الوقت المتصلة بالرقابة والمتابعة:

أصبحت الرقابة فى المشروعات الحديثة رقابة وقائية وليست علاجية تقوم على المتابعة الذكية الواعية المدركة لمدى خطورة حدوث الخطأ والعمل على تداركه قبل وقوعه ومن ثم تحدث عوامل ضياع وهدر للوقت نتيجة عدم وجود الرقابة الذاتية الخاصة برقابة الضمير أو الخارجية المتصلة بالإشراف مثل:

١ ـ المقاطعات الهاتفية التى تستغرق أوقاتًا طويلة تتناول أمور غير مهمة أو أمورًا شخصية عائلية.

٢ ـ الزيارات المفاجئة التى تتم داخل العمل دون أن

تكون متعلقة به وبدون مواعيد محددة مسبقًا.

٣ ـ عدم القدرة على قول (لا) بالنسبة للعمليات التى لا تدخل فى الاختصاص وتسند إلى متخذ القرار.

٤ ـ عدم وجود معلومات كافية عن موضوع اتخاذ القرار ووجود معلومات متأخرة متخلفة وكاذبة عن الموضوع تحت الدراسة.

٥ ـ نقص الانضباط الذاتى لدى القائمين بالعمل واستغراقهم مزيد من الوقت فى القيام بالعمل.

٦ ـ فقدان المعايير والضوابط وانعدام المقاييس التى يتم من خلالها حث الأفراد على زيادة جهدهم.

٧ ـ سوء تقارير المتابعة وعدم جديتها وفقدانها فاعليتها فى تحفيز الإنجاز وكسب الوقت.

٨ ـ الإزعاج والضوضاء والملهيات التى تصرف الفرد عن القيام بعمله.

٩ ـ عدم معرفة ما يحدث داخل المشروع من جانب الرؤساء والاعتماد على التقارير المكتبية التى لا تعبر بصدق عما يحدث فعلاً داخل المشروع.

١٠ـ تعدد أجهزة المتابعة والرقابة وكثرة ما تطلبه من تقارير ومتابعات.

٨ ـ عوامل ضياع الوقت المتصلة بالاتصالات:

يعد الاتصال نظام فعال متكامل مزدوج الاتجاهات لإرسال واستقبال المعلومات وردود الأفعال وبالتالى لإصدار الأوامر وتلقى التوجيهات والحصول على بيانات المتابعة والاتصال.. وإذا كان نظام الاتصال غير فعال يؤثر تأثيراً شديدا على كفاءة العمل فى المشروعات المختلفة ويؤدى إلى دمار المشروع وتكبده خسائر يصعب تحملها وتزداد عوامل ضياع الوقت مع عدم كفاءة نظام الاتصال وأهم هذه العوامل هى:

١ ـ الاجتماعات الفجائية غير المخططة التى تحدث فجأة وتستغرق وقتًا طويلاً.

٢ ـ عدم وضوح الاتصالات مما يترتب عليه سوء فهم وعدم إدراك لجوانبها وأبعادها.

٣ ـ انقطاع وفقدان الاتصالات وعدم إبلاغ التوصيات اللاحقة وعدم معرفة ما تم إنجازه.

٤ ـ زيادة عدد وحجم المذكرات والأوراق وتضخمها واحتياجها إلى مزيد من الوقت لقراءاتها وفهمها والرد عليها.

٥ ـ عدم الاهتمام وعدم الإنصات أو الاستماع الجيد للبيانات والمعلومات التى يتم إبلاغها عن طريق النظام.

٦ ـ الاتصالات العديدة والكثيرة والزائدة مع مستويات مختلفة والتى تحتاج إلى عقد اجتماعات مع كل منها على حدة أو اجتماعات مشتركة مع وجود مصالح متعارضة لكل منها.

٩ ـ عوامل ضياع الوقت المتصلة بعمليات صنع القرارات:

تعد عملية صنع واتخاذ القرار هو صلب العملية الإدارية.. فالإدارة هى اتخاذ قرار مناسب فى الوقت المناسب ويتم إبلاغه للأفراد المناسبين للقيام بالعمل المطلوب وتتوقف كفاءة الإدارة على كفاءة اتخاذ القرار وتتوقف على كفاءة وجودة مراحل إعداد وصنع القرار ببدائله المختلفة.

وهناك أربعة عوامل رئيسية متصلة بصنع القرارات تؤدى إلى ضياع الوقت هي:

١ ـ اعتياد تأجيل اتخاذ القرار لإحساس متخذ القرار بالخطورة وذلك لإحساسه بعدم التأكد من نتائج هذا القرار.

٢ ـ التردد فى اتخاذ القرار وعدم توفير الدافع على اتخاذه.

٣ ـ المغالاة في طلب الحصول على مزيد من المعلومات الإضافية والتفصيلية وذات العلاقة غير المباشرة والفرعية غير الأساسية لكسب مزيد من الوقت.

٤ ـ اتخاذ قرارات سريعة خاطئة قائمة على الحدس والتخمين والارتجالية العشوائية وحدوث اختلالات تؤدى إلى عدم قدرة المشروعات على تحقيق أهدافها.

إن هناك أسباب أخرى لهدر الوقت ترجع إلى طبيعة الشخص أو شخصية متخذى القرار ذاته مثل اهتمام متخذ القرار بما هو فورى على حساب ما هو هام وعدم انتظامه فى الحضور للعمل وتغيبه لساعات طويلة، وارتباطه بأكثر من عمل، وعدم قدرته على تحفيز وتشجيع الجهاز الإدارى والتنفيذى الذى يعمل تحت إشرافه، وغياب روح المسئولية ـ ومن ثم فإن قدرة المدير على إدارة ذاته تساوى قدرته على إدارة الآخرين ـ أى إدارة الوقت.

معوقات إدارة الوقت

الوقت هو المادة التى صنعت منها الحياة والقاسم المشترك لأى عمل يمكن القيام به سواء كان عملا بدنيًا أو ذهنيا أو عمل يجمع ما بين الجهد والفكر وسواء قام به إنسان بمفرده أو اشترك معه أفرادًا آخرين أو ساهم معهم، ويعد أهم ما يضفى على هذه الأعمال قيمة هو الشعور بالوقت.

وهناك العديد من الأسباب التى تكمن وراء ضياع الوقت وهدره وفقده وهى أسباب متداخلة ومتشابكة تلتهم الوقت وتقضى عليه **أهمها:**

١ ـ المعوقات الهاتفية.

٢ ـ الزوار غير المتوقعين.

٣ ـ اتساع وامتداد وقت الاجتماعات الدورية وغير الدورية.

٤ ـ الأزمات والكوارث والمواقف الحرجة الضاغطة والمشكلات الطارئة.

٥ ـ عدم وجود أهداف محددة وأولويات مرتبة من جانب متخذ القرار.

٦ ـ مكاتب مزدحمة بالعديد من الموضوعات التى يصعب العثور عليها.

٧ ـ تفويض غير فعال فى السلطة أو عدم وجود تفويض.

٨ ـ إنجاز أشياء متعددة فى وقت واحد.

٩ ـ عدم وجود نظام فعال للاتصال وإبلاغ الأوامر إلى المرؤوسين أو تدفق البيانات والمعلومات.

١٠ ـ التردد والتأجيل والتسويف للموضوعات شديدة الأهمية.

١١ ـ معلومات غير دقيقة ومتأخرة تعتمد على الحدس والتخمين.

١٢ ـ تعارض السلطة مع المسئولية وعدم تكافؤ السلطة مع المسئولية.

١٣ ـ ترك المهام قبل إتمامها والدخول فى مهام جديدة لا ينجزها بالكامل.

١٤ ـ الاجتماعات الطارئة التى يتم الدعوة إليها فجأة.

١٥ ـ عدم جدولة الإنجاز.

١٦ ـ عدم التنظيم الشخصى لمتخذ القرار وتدخله فى نظام العمل وتفاصيله.

١٧ ـ تداخل وتشابك وتعقد العمليات المرتبطة واعتماد كل منها على الأخرى.

١٨ ـ تعارض وتداخل الأوامر التى تعطى إليه.

١٩ ـ عدم واقعية تقدير الوقت الذى تحتاج إليه كل مهمة.

٢٠ ـ نقص الانضباط والالتزام الذاتى لمتخذ القرار.

كيف تدير الوقت بفاعلية:

إدارة الوقت هى كيفية التغلب على معوقات إدارة الوقت، والتعامل مع عوامل هدر الوقت وتستخدم فى ذلك عدة محاور رئيسية **هى:**

أولاً: القيام بعمل ملائم فعال يمثل نقطة استقطاب للاهتمام ومجال إشعاع إيجابى على الغير من العاملين فى المشروع.

ثانيًا: الانتباه بشدة ويقظة إلى المجالات والثغرات التى يتسرب منها الوقت وسدها والحد من خطورتها وزيادة الاستفادة من الوقت.

ويستخدم لتحقيق هذا الغرض والهدف عدة أدوات ووسائل **أهمها:**

١ ـ وضع قائمة بالأعمال التى يتعين القيام بها بشكل يومى بحيث تشمل كل ما هو مطلوب إنجازه وتكون بمثابة نظام تسجيل وتحليل وقياس لقدرة الفرد على الإنجاز.

٢ ـ استخدام الوقت الهادئ للتفكير الخلاق وإعادة صياغة الاتجاهات لتحويل السلبية إلى إيجابية والتفكير من أجل إبداع جديد مستمر.

٣ ـ جمع المهام المتشابهة فى حزمة متكاملة العناصر بحيث أن إتمام أى منها يساعد على إتمام الآخر.

٤ ـ تحديد الأهداف ومواعيد إنجازها وأن يربط هذا الإنجاز بتوقيت معين يتعين الانتهاء منه فيه.

٥ ـ تنفيذ المهام الرئيسية التى يصعب تأجيلها أو التى تحتاج إلى معالجات خاصة.

٦ ـ تفويض المهام الأخرى الثانوية التى يستطيع الآخرين القيام بها بسهولة ويسر.

٧ ـ العمل على قدر الطاقة أى عدم إلزام النفس بأكثر مما ينبغى القيام به.

إن استخدام الوقت بفاعلية يعنى القيام بعمل ملائم فعال وإنجاز واضح محدد فالوقت أصل ثمين يجب استثماره للحصول على أفضل عائد وهو أمر يحتاج إلى قدرة عالية على الانضباط والالتزام الذاتى.

المرجع/ الإدارة التنافسية للوقت، محسن أحمد الخضيرى، ٢٠٠٠.



الجديد فى التشريعات الوظيفية

إعداد
سلوى حسين الروينى
باحثة بالإدارة المركزية للشكاوى والتفتيش
بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ننشر فى هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثًا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية حسب تدرجها التشريعى وتسلسلها التاريخى من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسمًا للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهى إحدى الرسائل الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائمًا فى كل عدد.

قوانين :

- قانون رقم ١٢/ ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ٧٢ فى شأن مجلس الشعب.
- قانون رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعديل البند (٧) من المادة ١٠ من القانون.
- قانون ١٥٧ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦٦ لسنة ٦٣ بإصدار قانون الجمارك.

الجريدة الرسمية العدد (٢٥) تابع فى ٢٠/٦/٢٠٠٢

- قانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة.
- قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات.
- قانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة.

- قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة.

قرارات رئيس الجمهورية :

- قرار رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات.

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر ٢٤/٦/٢٠٠٢

- قرار رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة.

الجريدة الرسمية العدد ٢٢ فى ٥/٦/٢٠٠٢

- قرار رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٢ بإلغاء الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدنى.

- قرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢/ ٢٠٠١.

- قرار رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل هيئة ميناء القاهرة الجوى إلى شركة قابضة.

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر ١٩/٦/٢٠٠٢

قرارات رئيس مجلس الوزراء :

قرار رقم ٨٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء جهاز رقابة الدولة على الموانى المصرية.

الجريدة الرسمية العدد ٢٢ فى ٣٠/٥/٢٠٠٢

قرار رقم ٨٢٢ لسنة ٢٠٠٢ باعتبار مهندس الميكانيكا والكهرباء بديوان عام وزارة الموارد المائية والرى والجهات التابعة لها وحدة واحدة فى مجال الترقى.

- قرار رقم ٨٢٣ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة بمحافظة المنيا.

- قرار رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر.

- قرار رقم ٨٢٥ لسنة ٢٠٠٢ باستمرار صرف بدل الإقامة للعاملين بمرفق مياه البحر الأحمر.

- قرار رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة.

قرارات الوزراء :

وزير التعليم العالى والبحث العلمى:

- قرار رقم ٦٠٣ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة والتابع لوزارة الإنتاج الحربى.

- قرار رقم ٧١٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل اسم المعهد العالى لأكاديمة الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة.

الوقائع المصرية العدد ١٢٦ فى ٥/٦/٢٠٠٢

وزير المالية:

قرار رقم ٧٨٤ لسنة ٢٠٠٢ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقًا للقانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٢.

الوقائع المصرية العدد ١٤٠ فى ٢٢/٦/٢٠٠٢

وزير الاتصالات والمعلومات:

قرار رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٢ فى ٢/ ٤/ ٢٠٠٢ يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد.

الوقائع المصرية العدد ١٢٣ فى ٢/٦/٢٠٠٢

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية:

- قرار رقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملون شاغلو الوظائف الدائمة برئاسة الهيئة والأجهزة التابعة لها أعضاء نقابة الفنانين التشكيليين بدل تفرغ بنسبة ٣٠ ٪.

الوقائع المصرية العدد ١٨٩ فى ١٩/٨/٢٠٠٢

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية :

- قرار رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٢ بشأن أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى.

القوانين :

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢
فى شأن مجلس الشعب

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الشعب، النص الآتى:

«ويعتبر عاملاً من يعتمد بصفة رئيسية على دخله بسبب عمله اليدوى أو الذهنى فى الزراعة أو الصناعة أو الخدمات، ولا يكون منضماً إلى نقابة مهنية أو يكون مقيداً فى السجل التجارى أو من حملة المؤهلات العالية، ويستثنى من ذلك أعضاء النقابات المهنية من غير حملة المؤهلات العالية، وكذلك من بدأ حياته عاملاً وحصل على مؤهل عال، وفى الحالين يجب لاعتبار الشخص عاملاً أن يكون مقيداً فى نقابة عمالية.

ولا تتغير صفة العامل بعد انتهاء خدمته طالما توافرت فيه الشروط السابقة ويكون مقيداً فى نقابة عمالية».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الأول سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١٤ مايو سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٩ مكرر (أ) فى ٢٤/ ٥/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٢
بشأن تعديل البند (٧) من المادة (١٠)
من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥
بإنشاء أكاديمية الشرطة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص البند (٧) من المادة (١٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء أكاديمية الشرطة، النص الآتى:

بند ٧ - «بالنسبة لطلبة كلية الشرطة يختارون من بين المتقدمين من المصريين الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها أو شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة التى تمنحها المعاهد الثانوية الأزهرية مع مراعاة النسبة المئوية لمجموع درجات النجاح، وذلك وفقًا للشروط والأوضاع التى يقررها المجلس الأعلى للأكاديمية.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارًا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٧ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١٨ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر فى ١٨/ ٦/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٧ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد ٩٨، ١٠٢، ١٠٣ من قانون الجمارك الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣، النصوص الآتية:

مادة ٩٨ - تعفى بصفة مؤقتة من الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المواد الأولية والسلع الوسيطة المستوردة بقصد تصنيعها وكذا مستلزمات إنتاج السلع المصدرة والأصناف المستوردة لأجل إصلاحها أو تكملة صنعها.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير المالية والوزير المختص بالتجارة الخارجية، يبين الحالات والشروط والإجراءات التى يتم فيها الإعفاء المؤقت مقابل إيداع تأمين أو ضمان لقيمة الضرائب والرسوم المستحقة والحالات التى لا يتم فيها إيداع التأمين أو الضمان.

كما تعفى هذه المواد والأصناف من القواعد الاستيرادية المنصوص عليها فى القوانين الخاصة بالاستيراد.

ويجوز التصرف فى المواد والأصناف المذكورة فى غير الأغراض التى استوردت من أجلها بعد استيفاء القواعد الاستيرادية وسداد الضرائب والرسوم المستحقة فى تاريخ دخول هذه المواد والأصناف إلى البلاد مضافًا إليها ضريبة إضافية بواقع (٢٪) شهريًا من قيمة الضرائب والرسوم المستحقة عن كل شهر تأخير.

الفصل السابع

رد الضرائب الجمركية

مادة ١٠٢ - ترد الضرائب والرسوم الجمركية ورسوم الخدمات التى تتحملها المواد الأجنبية التى استخدمت فى صناعة المنتجات المحلية المصدرة بشرط نقلها إلى منطقة حرة أو إعادة تصديرها أو بيعها لجهات تتمتع بالإعفاء الكامل من هذه الضرائب والرسوم فى مدة لا تجاوز سنتين من تاريخ الإفراج ويجوز إطالة هذه المدة لمدة أو لمدد أخرى بما لا يجاوز سنتين بقرار من وزير المالية أو من ينيبه.

ويرد ما يوازى قيمة الإعفاء الجزئى من الضرائب والرسوم إذا تم البيع لجهات تتمتع بالإعفاء الجزئى.

ويتم الرد مباشرة بعد النقل إلى منطقة حرة أو إتمام التصدير أو البيع فى الحالات المشار إليها وذلك فى مدة أقصاها شهر من تاريخ تقديم ما يفيد ذلك.

ويجوز بموافقة وزير المالية فتح حساب خاص لهذا الغرض فى أحد البنوك التجارية تودع فيه نسبة من الحصيلة الواردة بنظام الدروباك.

مادة ١٠٣ - تحدد القواعد والإجراءات المنظمة لرد الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم الأخرى على المواد الأجنبية الداخلة فى إنتاج السلع المصدرة والعمليات الصناعية التى تتم عليها ونسبتها والشروط اللازمة لذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير المالية والوزير المختص بالتجارة الخارجية.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٩ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ٢٠ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ تابع (ج) فى ٢٠/ ٦/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢

بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة (١٠٪) من الأجر الأساسى لكل منهم فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢ أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم.

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة، أو بوحدات الإدارة المحلية، أو بالهيئات العامة، أو بالمؤسسات العامة، أو بشركات القطاع العام، أو بشركات قطاع الأعمال العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادة التى تتقرر اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢ فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه، وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ ـ إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.

٢ ـ إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة فى المعاش، فإذا كانت الزيادة فى المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها.

(المادة الرابعة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٧ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة.

ولا تخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم. ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢.

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التى تقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢ وبما لا يجاوز (١٠٪) من الأجر الأساسى للعامل فى ٢٠٠٢/٦/٣٠.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع فى ٢٠٠٢/٦/١٣

قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة المعاشات

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تزاد بنسبة (١٠٪) اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام القوانين التالية:

١ ـ القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ فى شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية.

٢ ـ قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

٣ ـ قانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦.

٤ ـ قانون التأمين الاجتماعى على العاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨.

٥ ـ القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش، وتسرى فى شأنها جميع أحكامه، وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ ـ تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش والزيادات والإعانات فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

وبالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يراعى ما يأتى:

(أ) يقصد بالمعاش الذى تحسب على أساسه الزيادة معاش الأجر الأساسى.

(ب) لا تعتبر إعانة العجز الكامل جزءاً من المعاش الذى تحسب على أساسه الزيادة.

٢ ـ تكون الزيادة بحد أدنى عشرة جنيهات وحد أقصى ستون جنيهاً.

٣ ـ تستحق الزيادة بالإضافة إلى الحدود الدنيا للمعاش.

٤ ـ تستحق الزيادة بالإضافة إلى الحدود القصوى للمعاش.

٥ ـ تستحق الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم، وقانون التأمين الاجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج المشار إليهما، بالإضافة إلى الحد الأقصى للمعاش والزيادات والإعانات.

٦ ـ توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة ما يصرف لهم من المعاش بافتراض وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

ولا تسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئى الذى لم يؤد إلى إنهاء الخدمة.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة هذه الزيادة.

(المادة الثانية)

يضاف إلى معاش الأجر المتغير المحسوب وفقًا لقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ زيادة بواقع (٨٠٪) من قيمة هذه العلاوة، وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

١ - أن يكون استحقاق المعاش فى حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه.

٢ - أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ انتهاء الخدمة مشتركًا عن العلاوة المشار إليها.

ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى:

(أ) تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر اشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه بقانون التأمين الاجتماعى المشار إليه، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك المشار إليه فى ٣٠/ ٦/ ١٩٩٢.

(ب) تستحق الزيادة دون التقيد بالحدود القصوى للمعاش.

(ج) بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه، والذى كان قد سبق منحه أيًا من الزيادتين المقررتين بهذا القانون أو أى زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر، يستحق أفضل الزيادتين.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة هذه الزيادة.

(المادة الثالثة)

يراعى فى شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ ما يلى:

١ - تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسى فى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وذلك اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٧.

٢ - تدخل قيمة العلاوة الخاصة التى يتم إضافتها فى أجر تسوية معاش الأجر الأساسى.

٣ - يزاد الحد الأقصى الرقمى لمعاش الأجر الأساسى إلى (٨٠٪) من الحد الأقصى لهذا الأجر فى تاريخ ضم العلاوة، كما يسرى هذا الحكم على العلاوة الخاصة المقرر ضمها اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٦.

٤ - لا تستحق الزيادة المقررة اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ عن العلاوة الخاصة فى ذات التاريخ، وذلك بالنسبة لحالات استحقاق المعاش التى تنشأ اعتبارًا من تاريخ ضم هذه العلاوة إلى الأجر الأساسى.

ويصدر وزير التأمينات والشئون الاجتماعية قرارًا بقواعد تنفيذ الأحكام المشار إليها.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة الزيادة والحقوق التأمينية الناتجة عن ضم هذه العلاوة إلى أجر الاشتراك الأساسى.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠٢.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع فى ١٣/ ٦/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة المعاشات العسكرية

وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تزاد بنسبة (١٠٪) المعاشات المستحقة فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢ وفقاً لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش وتسرى فى شأنها جميع أحكامه، وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ ـ تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلى وإعانات وزيادات هذا المعاش، وذلك عدا إعانة العجز الكلى المنصوص عليها فى المادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

٢ ـ يكون الحد الأقصى للزيادة فى حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلى مضافاً إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لا يجاوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له، وذلك باستثناء معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية.

٣ ـ تستحق هذه الزيادات بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش.

٤ ـ توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم بافتراض وفاة صاحب المعاش فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

٥ ـ تستبعد إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩/ ٢/ ١٩٥٠، ٣٠/ ٦/ ١٩٥٣ من المجموع المشار إليه فى البند (١) عند توزيع أو رد المعاش على المستحقين، وتستحق لهم وفقاً للقواعد المنصوص عليها فى هذين القرارين.

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة الثانية (فقرة أولى) من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ النص الآتى:

المادة الثانية (فقرة أولى):

«يقتطع احتياطى معاش إضافى من الفئات المنصوص عليها فى البندين (أ ، ب) من المادة (١) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة (٩٪) شهريًا من العناصر الآتية:

(أ) بدل طبيعة العمل وما زاد عن الحد الأقصى للأجور.

(ب) بدل الجهود الإضافية بفئة المنطقة المركزية.

(جـ) علاوة أركان حرب التخصصية والوظيفية وعلاوة التشكيل حسب الأحوال.

(د) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٩٨ اعتباراً من ١/ ٧/ ١٩٩٨.

(هـ) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٩ اعتباراً من ١/ ٧/ ١٩٩٩.

(و) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠٠.

(ز) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠١.

(ح) العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠٢.

(المادة الثالثة)

يراعى فى شأن العلاوات الخاصة المقررة اعتباراً من ١/ ٧/ ٢٠٠٢ ما يلى:

١ ـ تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسى فى القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه، وذلك اعتباراً من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسى وفقًا للقانون الصادر بمنحها.

٢ ـ لا يستحق المعاش الإضافى عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التى تنشأ اعتباراً من تاريخ ضمها للأجر الأساسى.

(المادة الرابعة)

يستحق عن العلاوة الخاصة المقررة بموجب أحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ معاشًا إضافيًا لمن انتهت خدمته خلال الفترة من ١/ ٧/ ١٩٨٧ وحتى ٣٠/ ٦/ ١٩٩٢ أو المستحقين عنهم.

وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ ـ تحسب قيمة العلاوة الخاصة المشار إليها منسوبة إلى قيمة المعاش الأصلى فى تاريخ انتهاء الخدمة. مع مراعاة الحد الأقصى للمعاش.

٢ ـ توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم فى المعاش بافتراض وفاة صاحب المعاش فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

٣ ـ عدم صرف فروق مالية عن الماضى.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به

اعتباراً من ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع فى ١٣/ ٦/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام قانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن الطعن فى قرارات مجالس الكليات والمعاهد العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنصى المادة (١٣٠) وصدر المادة (١٣٣) من قانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١، النصان الآتيان:

مادة ١٣٠ - «تختص اللجان القضائية العسكرية - المشار إليها فى المادة السابقة - دون غيرها بالفصل فى المنازعات الإدارية الخاصة بضباط الصف والجنود ذوى الراتب العالى والمجندين بالقوات المسلحة المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون، وذلك عدا الطعن فى العقوبات الانضباطية».

مادة ١٣٣ - «يجب أن يبنى الطعن فى القرارات الإدارية النهائية الصادرة فى شأن ضباط الصف والجنود المتطوعين ذوى الراتب العالي والمجندين على سبب أو أكثر من الأسباب الآتية:».

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة (١) من القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن الطعن فى قرارات مجالس الكليات والمعاهد العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة، النص الآتى:

مادة ١ - «تختص لجنة ضباط القوات المسلحة المنعقدة بصفة هيئة قضائية دون غيرها بالفصل فى كافة المنازعات الإدارية الخاصة بالقرارات النهائية التى تصدرها مجالس الكليات والمعاهد العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة فيما عدا قرارات فصل الطلاب لسبب يتعلق باجتيازهم لما يعقد لهم من اختبارات دراسية تتماثل فى طبيعتها التعليمية مع أقرانهم طلاب الجامعات والمعاهد العليا.

كما تختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل فى كافة المنازعات الإدارية الخاصة بالقرارات النهائية الصادرة عن مكتب تنسيق القبول بالكليات والمعاهد العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة.».

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ
(الموافق١٣ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع فى ٢٠٠٢/٦/١٣

قرارات رئيس الجمهورية :

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥؛

وبناء على ما عرضه وزير التعليم العالى بعد أخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

يضاف إلي المادة (١) تاسعًا: جامعة قناة السويس (ج) فرع بور سعيد من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المشار إليها بند جديد، نصه الآتى:

٦ـ كلية التمريض؛

ويلغى البند (١١) من تاسعًا (أ) من المادة (١) من هذه اللائحة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارًا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ
(الموافق٢٤ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر فى ٢٠٠٢/٦/٢٤

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢
بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بمؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قانون الطيران المدنى الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٧٥ بإعادة تنظيم مؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدني؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تحول مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تسمى(الشركة القابضة لمصر للطيران) وفقًا لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وتتبعها الشركات الآتية:

١ ـ شركة مصر للطيران للخطوط الجوية.

٢ ـ شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية.

٣ ـ شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية.

٤ ـ شركة مصر للطيران للشحن الجوى.

٥ ـ شركة مصر للطيران للسياحة.

٦ ـ شركة مصر للطيران للخدمات الجوية

ويجوز للشركة القابضة أن تنشئ شركات تابعة أخرى يتم تأسيسها وتحديد مدتها وأغراضها ورأسمالها بقرار من وزير الطيران المدنى بعد موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة، كما يجوز لها أن تشترك فى إنشاء شركات جديدة أو شركات قائمة تعمل فى مجال نشاطها أو مجالات مرتبطة أو مكملة طبقًا للقانون بعد موافقة مجلس الإدارة والعرض على وزير الطيران المدنى.

(المادة الثانية)

يكون وزير الطيران المدنى هو الوزير المختص فى تطبيق أحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه بالنسبة إلى الشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها.

(المادة الثالثة)

تخضع الشركات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه، وتكون مدينة القاهرة هى المركز الرئيسى لكل شركة، ويجوز لها أن تنشئ فروعًا أو توكيلات أو مكاتب داخل الجمهورية أو خارجها.

(المادة الرابعة)

تؤول إلى الشركة القابضة والشركات التابعة لها جميع الحقوق العينية والشخصية التى كانت لمؤسسة مصر للطيران والجهات التابعة، كما تتحمل بجميع التزاماتها، وذلك فيما يخص كل شركة.

(المادة الخامسة)

يحدد رأسمال الشركة القابضة بصافى قيمة أصول مؤسسة مصر للطيران والجهات التابعة لها فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢، وذلك وفقًا للقيمة المحددة فى

الميزانية المعدة عن العام المالى المنتهى فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢.

(المادة السادسة)

يكون رأسمال الشركة القابضة مملوكًا بالكامل للدولة أو للأشخاص الاعتبارية العامة.

(المادة السابعة)

يراعى فى تشكيل كل من الجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة القابضة تمثيل وزارة المالية.

(المادة الثامنة)

يحدد النظام الأساسى لكل شركة من الشركات الخاضعة لأحكام هذا القرار مدتها وأغراضها ورأسمالها، ويصدر هذا النظام بقرار من وزير الطيران المدنى، وينشر فى الوقائع المصرية وتقيد الشركة فى السجل التجارى، ويجوز تعديل النظام الأساسى للشركة بقرار من الجمعية العامة غير العادية.

(المادة التاسعة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الطيران المدنى إلى الشركة القابضة والشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية، ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشئونهم، وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقًا لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام.

ويحتفظ العامل المنقول ـ بصفة شخصية ـ بما يحصل عليه من أجور وبدلات ومزايا ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقًا لهذه اللوائح، ودون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه من علاوات أو مزايا.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارًا من أول يوليو ٢٠٠٢.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٤ ربيع الأول سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق٥ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٢ مكرر (ب) فى ٥/ ٦/ ٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٥٤ لسنة٢٠٠٢
بإلغاء الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدنى

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون الطيران المدنى الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١ بإعادة تنظيم الهيئة المصرية العامة للطيران المدنى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدنى؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

تلغى الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدنى الصادر بإعادة تنظيمها قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه، وتؤول اختصاصاتها إلى وزارة الطيران المدنى.

(المادة الثانية)

تؤول حقوق والتزامات الهيئة الملغاة، وجميع أصولها الثابتة والمنقولة وموجوداتها إلى وزارة الطيران المدنى، وتتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية المخصصة للهيئة إلى موازنة الوزارة.

(المادة الثالثة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين بالهيئة بذات درجاتهم المالية ومرتباتهم وبدلاتهم وحالاتهم وأوضاعهم الوظيفية إلى وزارة الطيران المدنى، ويصدر قرار من وزير الطيران المدنى، بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بتحديد الوظائف والأعمال التى تسند إلى العاملين المنقولين وإدراجهم فى كشوف أقدميات العاملين بالوزارة.

(المادة الرابعة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه، كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق١٩ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (أ) فى ٢٠٠٢/٦/١٩

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٥٥ لسنة٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية
رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الطيران المدنى الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ بإنشاء شركات فى مجال الطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدنى؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

قــــرر :

(المادة الأولى)

يستبدل مسمى «الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية» بمسمى «الشركة المصرية القابضة للطيران»، الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه.

تتخذ الإجراءات القانونية لتعديل ونشر النظام الأساسى للشركة المشار إليها، وكذلك تعديل القيد فى السجل التجاري بما يتفق مع المسمى الجديد.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق١٩ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (أ) فى ٢٠٠٢/٦/١٩

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢
بتحويل هيئة ميناء القاهرة الجوى
إلى شركة تابعة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الطيران المدنى الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٣ لسنة ١٩٧١ بإنشاء هيئة ميناء القاهرة الجوى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ بإنشاء شركات فى مجال الطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن منح رؤساء بعض أجهزة الطيران المدنى سلطة الإشراف الإدارى على العاملين فى المطارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدنى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

قــــرر :

(المادة الأولى)

تحول هيئة ميناء القاهرة الجوى إلى شركة تابعة للشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية تسمى «شركة ميناء القاهرة الجوى».

(المادة الثانية)

تخضع الشركة المنصوص عليها فى المادة السابقة لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام ووزير الطيران المدنى وقرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه.

وتكون مدينة القاهرة هى المركز الرئيسى للشركة، ويجوز لها أن تنشئ فروعًا أو توكيلات أو مكاتب داخل الجمهورية أو خارجها.

(المادة الثالثة)

تؤول إلى الشركة جميع الحقوق العينية والشخصية التى كانت لهيئة ميناء القاهرة الجوى كما تتحمل بجميع التزاماتها.

(المادة الرابعة)

يحدد رأسمال الشركة بصافى قيمة أصول هيئة ميناء القاهرة الجوى فى ٣٠/٦/٢٠٠٢، وذلك بعد التحقق من صحة تقدير صافى القيمة بمعرفة لجنة تشكل بقرار من وزير الطيران المدنى طبقًا لأحكام المادة رقم (١٩) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه.

(المادة الخامسة)

يحدد النظام الأساسى للشركة مدتها وأغراضها ورأسمالها، ويصدر هذا النظام بقرار من وزير الطيران المدنى، وينشر فى الوقائع المصرية، وتقيد الشركة فى السجل التجارى، ويجوز تعديل النظام الأساسى للشركة بقرار من الجمعية العمومية غير العادية، على أن تمثل وزارة المالية فى الجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة.

(المادة السادسة)

لا يجوز لأى شخص طبيعى أو اعتبارى أن يعمل داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى أو أن يشغل أو يستغل أى جزء من الأراضى أو المنشآت الخاصة بالشركة إلا بترخيص منها وفقًا لما تقرره لوائحها، ويتم توفيق الأوضاع الحالية وفقًا لما تضعه الشركة من قواعد.

(المادة السابعة)

لرئيس مجلس إدارة الشركة سلطة الإشراف الإدارى على جميع فروع الوزارات والهيئات وأجهزة الخدمات والوحدات العاملة داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى عدا العاملين بوزارة الدفاع وأجهزة الأمن القومى، وله فى سبيل ذلك أن يطلب التحقيق مع أى عامل من العاملين داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى أو نقله أو استبداله بغيره، وعلى الجهات التى يتبعها هؤلاء العاملين اتخاذ ما يلزم فى حدود القوانين والتشريعات المعمول بها فى تلك الجهات.

(المادة الثامنة)

تتخذ الإجراء اللازمة لنقل العاملين بهيئة ميناء القاهرة الجوى الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الطيران المدنى إلى الشركة المشار إليها بذات أوضاعهم الوظيفية ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشئونهم، وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركة طبقًا لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام.

ويحتفظ العامل المنقول ـ بصفة شخصية ـ بما يحصل عليه من أجور وبدلات ومزايا ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقًا لهذه اللوائح، ودون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه من علاوات أو مزايا.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق١٩ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (أ) فى ١٩/٦/٢٠٠٢

قرارات رئيس مجلس الوزراء :

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٩٨ لسنة ٢٠٠٢
بإنشاء جهاز رقابة الدولة على الموانى المصرية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القيادة والسيطرة على شئون الدفاع عن الدولة وعلى القوات المسلحة؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٠ لسنة ١٩٨٣ فى شأن إنشاء مركز البحث والإنقاذ بوزارة الدفاع؛

قــــرر :

(المادة الأولى)

ينشأ بوزارة الدفاع جهاز يسمى جهاز رقابة الدولة على الموانى المصرية.

(المادة الثانية)

يتبع الجهاز القوات المسلحة، ويصدر بتشكيله قرار من وزير الدفاع بالتنسيق مع وزارة النقل من أعضاء بحكم مناصبهم فى القوات المسلحة ووزارة النقل والوزارات المعنية.

ويجوز للمجلس المشار إليه أن يستعين بمن يرى الاستعانة بهم من ذوى الخبرة والكفاءة.

(المادة الثالثة)

يتولى الجهاز مهمة التفتيش على السفن الأجنبية داخل الموانى المصرية طبقًا لاشتراطات السلامة والاتفاقيات الدولية بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية.

(المادة الرابعة)

يعد ويختار الجهاز الكوادر الفنية اللازمة لمباشرة مهام الرقابة والتفتيش، وتضع خطة تفصيلية لذلك بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبما يتفق مع التزامات جمهورية مصر الدولية.

(المادة الخامسة)

تتخذ وزارة الدفاع الإجراءات المتطلبة قانونًا مع وزارة المالية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاعتماد هيكل الجهاز الوظيفى وتمويله.

(المادة السادسة)

يصدر وزير الدفاع القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية. وعلى الجهاز المختص تنفيذه.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٩ ربيع الأول سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ٢١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الجريدة الرسمية العدد ٢٢ فى ٣٠/ ٥/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٢ لسنة ٢٠٠٢

باعتبار مهندسى الميكانيكا والكهرباء بديوان عام وزارة الموارد المائية والرى والجهات التابعة لها وحدة واحدة فى مجال الترقى

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٢٢ لسنة ١٩٩٠؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه والقرارات المعدلة له؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قــــرر :

(المادة الأولى)

يعتبر مهندسو الميكانيكا والكهرباء بمجموعة وظائف الهندسة الميكانيكية والكهربائية والمجموعة الهندسية فى كل من ديوان عام وزارة الموارد المائية والرى، ومصلحة الرى، ومصلحة الميكانيكا والكهرباء والهيئة المصرية العامة لمشروعات الصرف والمركز القومى لبحوث المياه والهيئة المصرية العامة لحماية الشواطئ والجهاز التنفيذى لمشروعات تنمية شمال سيناء والهيئة المصرية العامة للمساحة والهيئة العامة للسد العالى، وخزان أسوان، وحدة واحدة فى مجال الترقى.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ فى ١٨/ ٥/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٣ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة بمحافظة المنيا

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛



وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بتقرير بدل إقامة للعاملين بالمناطق التى تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٩٤ بإضافة محافظة المنيا إلى الجهات المقرر للعاملين بها بدل إقامة؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يزاد بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة بمحافظة المنيا ليكون (٢٠٪) من بداية الأجر المقرر للوظيفة لمن لا يكون موطنهم الأصلى بهذه المحافظة، كما يزاد هذا البدل ليكون بنسبة (١٥٪) من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك بالنسبة لمن يكون موطنهم الأصلى بهذه المحافظة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ فى ١٨/ ٥/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢

بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يمنح بدل غذاء نقدى بواقع ٥ر٢ جنيه (جنيهان ونصف) يوميًا وذلك عن أيام العمل الفعلية لمن يعملون ميدانيًا بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ فى ١٨/ ٥/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٢٥ لسنة ٢٠٠٢
باستمرار صرف بدل الإقامة للعاملين
بمرفق مياه البحر الأحمر

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بتقرير بدل إقامة للعاملين بالمناطق التى تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل المعدل بالقرار رقم ٣٧٣ لسنة ١٩٨٥؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

يستمر صرف بدل الإقامة للعاملين بمرفق مياه البحر الأحمر بذات الفئات والنسب المقررة للعاملين بمحافظة البحر الأحمر وذلك بعد دخول المرفق فى نطاق محافظة قنا.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ فى ١٨/ ٥/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢
بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين
العاملين بالدولة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

يمنح الفنانون التشكيليون أعضاء نقابة الفنانين التشكيليين من العاملين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، بدل تفرغ بنسبة (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

(المادة الثانية)

يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه فى المادة الأولى من هذا القرار وبين غيره من البدلات والمكافآت التى تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ فى ١٨/ ٥/ ٢٠٠٢

قرارات الوزراء :

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

قرار رقم ٦٠٣ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٥/٥/٢٠٠٢

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٩٧ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٠٧ لسنة ١٩٩٥ بالأحكام والضوابط فى شأن المعاهد العالية والمتوسطة الخاصة الخاضعة لإشراف الوزارة؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٦٣٤ بتاريخ ١٠/ ١٢/ ١٩٩٨ بالأحكام والضوابط فى شأن المعاهد العالية والمتوسطة الخاصة؛

وعلى الطلب المقدم من وزارة الإنتاج الحربى؛

وعلى موافقة اللجنة الوزارية؛

وعلى موافقة لجنة الموافقات بتاريخ ١٢/ ٤/ ٢٠٠٢؛

وعلى موافقة لجنة قطاع المعاهد الصناعية بتاريخ ٢٧/ ١٢/ ٢٠٠١ والمعتمدة من السيد الأستاذ الدكتور الوزير بتاريخ ١٩/ ١/ ٢٠٠٢؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قـــرر :

مـادة ١ ـ ينشأ المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة والتابع لوزارة الإنتاج الحربى بمدينة السلام بالقاهرة، على أن تبدأ الدراسة به اعتبارًا من العام الدراسى (٢٠٠٢/ ٢٠٠٣).

مادة ٢ ـ يتكون المعهد من قسمين:

(١) قسم الهندسة الكهربائية «شعبة الاتصالات والألكترونيات، شعبة هندسة الحاسبات».

(٢) قسم الهندسة الميكانيكية «شعبة الميكاترونيات، شعبة الهندسة الصناعية».

مادة ٣ ـ يتم قبول الطلاب عن طريق مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد.

مـادة ٤ ـ مدة الدراسة بالمعهد خمس سنوات دراسية يمنح من يجتازها بنجاح درجة البكالوريوس فى شعب التخصص ويعتمد هذا المؤهل من السيد الأستاذ الدكتور وزير التعليم العالى.

مـادة ٥ ـ يقبل المعهد طلاب الثانوية العامة القسم العلمى «الرياضيات» أو ما يعادلها من الشهادات العربية والأجنبية.

مادة ٦ ـ تخضع امتحانات المعهد لإشراف وزارة التعليم العالى.

مـادة ٧ ـ يلتزم المعهد بتطبيق الخطط والمناهج الدراسية التى أقرتها لجنة قطاع المعاهد الصناعية.

مادة ٨ ـ ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

مادة ٩ـ على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار من تاريخ صدوره.

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

دكتور/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ١٢٦ فى ٥/ ٦/ ٢٠٠٢

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

قرار وزارى رقم ٧١٩ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٦/ ٥/ ٢٠٠٢

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٩٧ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٨٧ بإصدار لائحة المعاهد التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٦٠٣ بتاريخ ٥/ ٥/ ٢٠٠٢ بإنشاء المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة التابع لوزارة الإنتاج الحربى؛

وعلى الطلب المقدم من وزارة الإنتاج الحربى بشأن تعديل اسم المعهد إلى الأكاديمية المصرية للهندسة والتكنولوجيا الفائقة؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قــــرر:

مادة ١ـ يعدل اسم المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة، ليصبح على النحو التالى:

«الأكاديمية المصرية للهندسة والتكنولوجيا المتقدمة التابعة لوزارة الإنتاج الحربى بمدينة السلام بالقاهرة».

مادة ٢ـ ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

مادة ٣ـ على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار من تاريخ صدوره.

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

دكتور/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ١٢٦ فى ٥/ ٦/ ٢٠٠٢

وزارة المالية

قرار رقم ٧٨٤ لسنة ٢٠٠٢

بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية

المقررة وفقًا للقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢

وزير المالية

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة؛

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعى؛

وعلى القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة

المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه آنفًا للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الدائمين والمؤقتين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثانية)

تحسب العلاوة الخاصة الشهرية المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار والمقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بواقع (١٠٪) من الأجر الأساسى أو المكافأة الشاملة المستحقة للعامل فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢ أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءًا من الأجر الأساسى للعامل، ولا تخضع هذه العلاوة لأية ضرائب أو رسوم.

ولا يعتد عند حساب هذه العلاوة بأية مكافآت أو رواتب إضافية أو بدلات أو علاوة اجتماعية أو علاوة إضافية أو بالعلاوات الخاصة المقررة بالقوانين أرقام ٨٢ لسنة ١٩٩٧، ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ١٩٩٩، ٨٤ لسنة ٢٠٠٠، ١٨ لسنة ٢٠٠١.

(المادة الثالثة)

لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولي من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه للعاملين الآتى بيانهم:

(أ) العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتدادًا لعملهم الأصلى.

(ب) العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار.

(جـ) العاملون الموجودون بالداخل فى إجازة خاصة بدون مرتب.

(د) من لا يتقاضى مرتبه فى الداخل من العاملين الموجودين بالخارج من إجازات خاصة أو إجازات أو منح دراسية أو بعثات، وذلك طوال مدة الإجازة أو المنحة أو البعثة.

وتصرف العلاوة للفئات المشار إليها آنفًا عند العودة من العمل فى الخارج أو الإعارة أو الإجازة أو المنحة أو البعثة وذلك اعتبارًا من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسى فى ٣٠/٦/٢٠٠٢ أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ ووفقًا للقواعد المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القرار.

(المادة الرابعة)

يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية بالنسبة للمنتدبين والمعارين، على النحو التالي:

المنتدبون تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المنتدبين منها.

المعارون للعمل بالجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار، تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المعارين إليها.

(المادة الخامسة)

تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين بالشروط التالية:

١ ـ أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة.

٢ ـ أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الاعتمادات التى يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة).

ولا يستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لمتعهدى أداء أشغال أو أعمال معينة.

(المادة السادسة)

فى حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل فى إحدى الجهات المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش التى تقررت بالقانونين رقمى ١٥٠، ١٥١ لسنة ٢٠٠٢، وفقًا للضوابط التالية:

أولاً ـ إذا كان العامل مستحقًا لمعاش عن نفسه ويقل سنه عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر شروط استحقاقها، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما، أما إن كانت العلاوة تساوى الزيادة فى المعاش أو تزيد عنها فلا تصرف له الزيادة فى المعاش.

وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التى يوقف فيها صرف المعاش، لا تدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التى تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه.

ثانيًا ـ إذا كان العامل مستحقًا لمعاش عن نفسه وبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة فى المعاش، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمى من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له.

ثالثًا ـ إذا كان العامل مستحقًا لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى وقانون التأمين والمعاشات للقوات المسلحة بحسب الأحوال.

(المادة السابعة)

يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليها عل اعتمادات الباب الأول «الأجور» بموازنة كل جهة بالمجموعة (١) أجور وبدلات ومزايا نقدية بالبند (٧) مزايا نقدية تحت عنوان خاص باسم «العلاوة الخاصة».

وعلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة (جهاز إدارى - وحدات الإدارة المحلية - هيئات خدمية) موافاة وزارة المالية فى موعد غايته آخر يناير ٢٠٠٣ بموقف الصرف الفعلى واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول «الأجور» بعد استنفاد وفوره فى حدود ما لا يتجاوز قيمة هذه العلاوة.

ويسرى هذا الحكم على الهيئات الاقتصادية.

(المادة الثامنة)

على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة فى المادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ فى مواعيدها، وذلك بمراعاة أحكام هذا القرار الوزارى.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

صدر فى ٢٠/ ٦/ ٢٠٠٢

وزير المالية

دكتور / مدحت حسانين

* الوقائع المصرية العدد ١٤٠ تابع فى ٢٢/ ٦/ ٢٠٠٢

وزارة الاتصالات والمعلومات

قرار رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢/ ٤/ ٢٠٠٢

وزير الاتصالات والمعلومات

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء الهيئة القومية للبريد؛

وعلى قرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحرى رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد وتعديلاته؛

وعلى قرار مجلس إدارة الهيئة القومية للبريد رقم ٥٥٨/ ١٤٥/ ٢٠٠٢ بجلسته المنعقدة بتاريخ ١١/ ٢/ ٢٠٠٢ والمعتمد منا؛

قـرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٤٠) من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد، النص الآتى:

«ولرئيس مجلس الإدارة فى الأحوال الخاصة التى تكون فيها الزيادة فى معدل الأداء أكثر من ذلك بما يؤثر على زيادة الإنتاج وتقدم العمل على الوجه الظاهر أن يمنح حافزًا يزيد على ذلك وبما لا يجاوز (١٥٠٪) من الأجر الشهرى الأساسى، ويتضمن قرار المنح فى هذه الحالة بالإضافة إلى بيان الزيادة فى معدلات الأداء بيان الأثر المترتب على هذه الزيادة والمبرر لمنح الحافز».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

وزير الاتصالات والمعلومات

أحمد نظيف

* الوقائع المصرية العدد ١٢٣ فى ٢/ ٦/ ٢٠٠٢

وزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

قرار رقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٢

صادر بتاريخ ١٥/٧/٢٠٠٢

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٩ فى شأن إنشاء المجتمعات العمرانية الجديدة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٨٦ لسنة ١٩٩٩ بتعيين رئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ فى ١١/٥/٢٠٠٢ بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة وقدره (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر للوظيفة؛

وعلى قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم ١ لسنة ١٩٩٠ الصادر فى ١٨/١/١٩٩٠ بإصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة والأجهزة التابعة لها؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٢١ لسنة ١٩٩٠ المتضمن معاملة المؤقتين بالهيئة وأجهزتها من النواحى المالية أسوة بزملائهم الدائمين؛

وعلى ما عرضه علينا السادة نواب رئيس الهيئة وموافقتنا عليه؛

قـــرر :

مـادة ١ - يمنح العاملون شاغلو الوظائف الدائمة برئاسة الهيئة والأجهزة التابعة لها أعضاء نقابة الفنانين التشكيليين بدل تفرغ بنسبة (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة أو الربط الثابت حسب الأحوال.

مـادة ٢ - يعامل المؤقتون بالهيئة وأجهزتها أعضاء نقابة الفنانين التشكيليين ماليًا كزملائهم الدائمين المشار إليهم فى المادة الأولى من هذا القرار.

مـادة ٣ - يعمل بهذا القرار اعتبارًا من تاريخ صدوره، وعلى جميع الجهات المختصة تنفيذه كل فيما يخصه.

مـادة ٤ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارًا من تاريخ صدوره.

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

أ.د. مهندس / محمد إبراهيم سليمان

* الوقائع المصرية العدد ١٨٩ فى ١٩/٨/٢٠٠٢

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية

(قطاع التأمينات)

قرار رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٢

بشأن أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة؛

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٥٣ لسنة ١٩٩٢ بشأن أجر الاشتراك المتغير فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى مذكرة رئيس قطاع التخطيط وبحوث الاستثمار والمعلومات المعروضة علينا بتاريخ ٢٧/٦/٢٠٠٢؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تعتبر العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه عنصرًا من عناصر أجر الاشتراك المتغير.

ويسرى حكم الفقرة السابقة على العلاوة المماثلة التى يقررها صاحب العمل فى القطاع الخاص، وذلك فى حدود النسبة المنصوص عليها فى هذا القانون متى توافرت الشروط الآتية:

١ ـ قيام صاحب العمل بإخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بنسخة من القرار الخاص بمنح العلاوة فى ميعاد غايته ١٥/٨/٢٠٠٢.

٢ ـ أداء الاشتراكات عنها مع الاشتراكات المستحقة عن أجور شهر يوليو ٢٠٠٢ فى ميعاد غايته ١٥/٨/٢٠٠٢.

٣ ـ أن يكون صاحب العمل منتظمًا فى سداد الالتزامات المستحقة عليه للهيئة حتى تاريخ تقرير هذه العلاوة.

وفى حالة إخلال صاحب العمل بأى من هذه الشروط تعتبر هذه العلاوة عنصرًا من عناصر الأجر المتغير اعتبارًا من أول يناير التالى لتاريخ تقريرها.

(المادة الثانية)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه إلى أجر الاشتراك الأساسى اعتبارًا من أول يوليو ٢٠٠٧، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لهذا الأجر فى تاريخ الضم، وما زاد على هذا الحد يعتبر جزءًا من أجر الاشتراك المتغير.

(المادة الثالثة)

يراعى فى العلاوة التى تم إضافتها إلى أجر الاشتراك الأساسى عند تحديد أجر تسوية معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المستحق فى حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ما يلى:

١ ـ فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بمتوسط الأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات تضاف العلاوة إلى أجور فترة المتوسط السابقة على إضافة العلاوة إلى أجر الاشتراك الأساسى.

٢ ـ فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش على أساس أجر الاشتراك الأخير تتم التسوية على أساس الأجر المشار إليه وبما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك، ويسرى هذا الحكم على الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش على أساس أجر الاشتراك الأخير مضافًا إليه علاوة أو أكثر.

٣ ـ فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بغير الأجر المنصوص عليه فى البندين (١، ٢) تضاف إلى أجر التسوية العلاوة التى تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى وبما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك.

ويسرى حكم البندين (٢، ٣) فى شأن حالات انتهاء الخدمة نتيجة إصابة عمل بالنسبة للمعاملين بكادرات خاصة وذلك فى حالة تسوية المعاش وفقًا للقوانين الخاصة بها.

ويراعى فى تطبيق البندين (١ ، ٣) الا تزيد قيمة العلاوة التى يتم إضافتها على ٢٥ جنيهًا شهريًا.

وفى جميع الأحوال يراعى أن يكون المؤمن عليه مشتركًا عن العلاوة الخاصة فى تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الرابعة)

تدخل العلاوة التى تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى ضمن فترة المتوسط الشهرى للأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات اعتبارًا من تاريخ إضافتها للأجر المشار إليه، وذلك فى تحديد الحقوق الآتية:

المعاش المبكر.

تعويض الدفعة الواحدة المستحق وفقًا للمواد أرقام (٢٦، ٢٧، ٢٨) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه والمادة (٩٩) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة المشار إليه.

المكافأة، وذلك بمراعاة استبعاد العلاوة من أجر حساب المكافأة عن المدة المحسوبة وفقًا للمادة (٣٤) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه إذا لم يكن أجر حساب المبالغ المطلوبة عنها قد تضمن قيمة العلاوة.

معاش العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل.

تعويض العجز نتيجة إصابة عمل.

التعويض الإضافى.

كما يسرى حكم هذه المادة على حالات الاستحقاق المنصوص عليها فى المادة الثالثة إذا لم يكن المؤمن عليه مشتركًا عن العلاوة الخاصة فى تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠٠٢.

تحريرًا فى ٢٧/ ٦/ ٢٠٠٢.

وزير التأمينات والشئون الاجتماعية

دكتور/ أمينة الجندى

* الوقائع المصرية العدد ١٩٣ فى ٢٤/ ٨/ ٢٠٠٢

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد/ امين صندوق مجلة التنمية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١) .

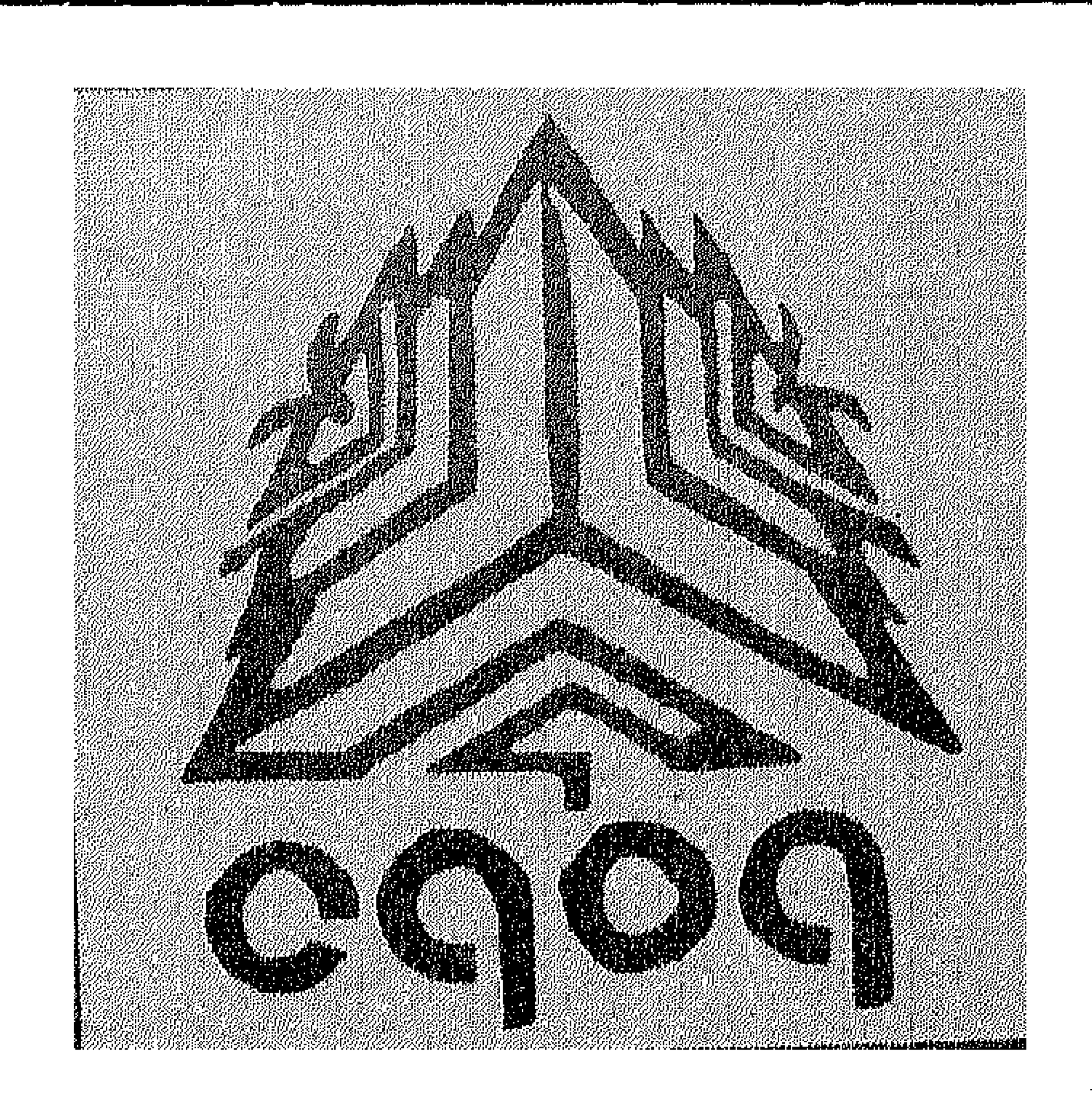
الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

- ان تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من اجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
- تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء .



الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

● أنشىء الجهاز بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(*) هدف الجهاز :

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الانتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتاكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الانتاج والخدمات

(*) اختصاصات الجهاز :

● إقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها .
● تطوير نظم شئون الخدمة المدنية .
● دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الاداوية وكذلك مواجهة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة او تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .
● وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الادارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف للأجهزة الادارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والاسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الادارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف .
● اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الادارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الاسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير .
● اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الادارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها .

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الأستاذ / مدير تحرير مجلة التنمية الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد / امين صندوق مجلة التنمية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١) .

الاعلانات :

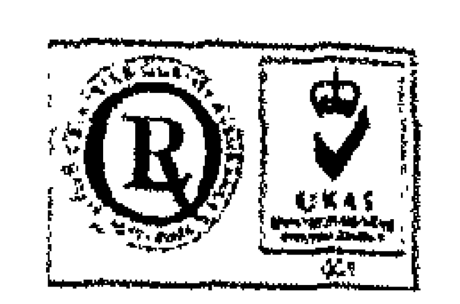
يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

● ان تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من اجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
● تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء .
● تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة .
● تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة ، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند اليها عليهم شخصيا .
● كل ما ينشر او يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز اعادة نشره باية طريقة من طرق النشر الا بإذن كتابى من ادارة المجلة .
● تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد اولويات النشر .
● للمجلة الحق فى قبول او رفض نشر اية موضوعات ترد اليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها او نشرها .

مطابع الأهرام بكورنيش النيل



الشركة الهندسية للصناعات البترولية والكيماوية

إنبى Enppi

إحدى شركات الهيئة المصرية العامة للبترول

٢٣ عاماً فى خدمة الاقتصاد الوطنى
٢٣٠ مشروعاً

مقاول عام-الأعمال الهندسية فى مجالات

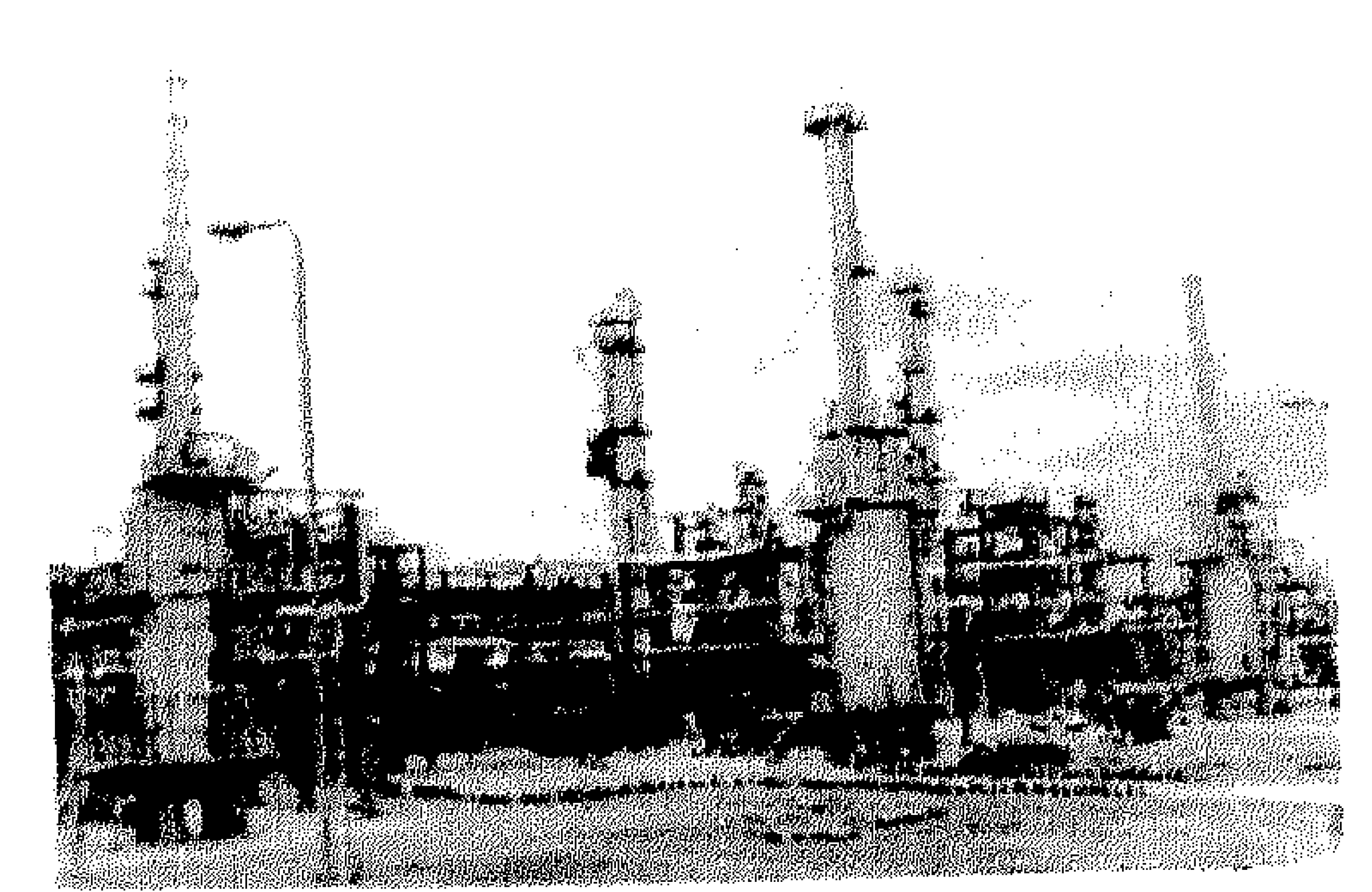
- إنتاج الزيت والغاز من الحقول البرية والبحرية.
- التكرير وتصنيع البترول.
- معالجة وتصنيع الغازات.
- خطوط الأنابيب وتسهيلاتها.
- الصناعات البتروكيماوية والأسمدة.
- المرافق والخدمات للمشروعات البترولية والصناعية.



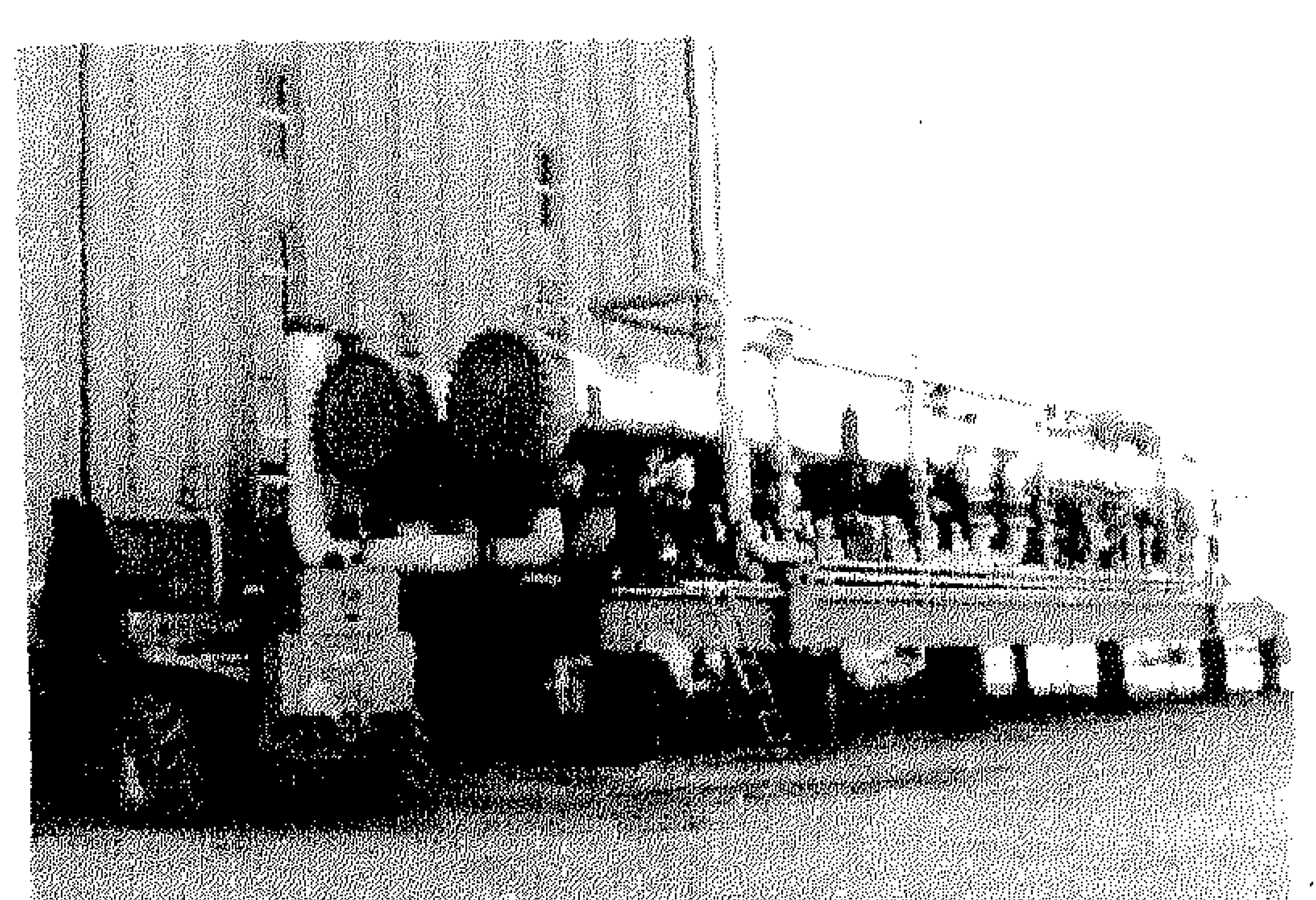
مشروع خط غاز العريش - طابا - العقبة
شركة غاز الشرق

أنشطة جديدة

- مشروعات إسالة الغاز LNG
- مشروعات إنتاج الأسمدة.
- محطات توليد الكهرباء.
- مشروعات حماية البيئة.



مجمع غازات الصحراء الغربية
الشركة المصرية للغازات الطبيعية - جاسكو



تصنيع المبادلات الحرارية لمشروع تطوير معمل تكرير أسيوط
شركة أسيوط لتكرير البترول

نطاق أعمال الشركة

- مقاول عام - تسليم مفتاح.
- التصميمات الهندسية الأساسية والتفصيلية.
- دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية.
- إدارة المشروعات.
- توريد المعدات والمهمات.
- الإشراف على الإنشاءات والتركيبات.
- تصنيع المعدات الاستثمارية محلياً.
- التركيبات الكهربائية والأجهزة الدقيقة.
- تجارب بدء التشغيل وضمانات حسن الأداء.

مطابع الأهرام بكورنيش النيل

هيئة الطاقة الذرية وخدمة المجتمع والبيئة

تشمل هيئة الطاقة الذرية أربع مراكز بحثية وهى :

- مركز البحوث النووية بأنشاص .
- المركز القومى لبحوث وتكنولوجيا الإشعاع بمدينة نصر.
- مركز المعامل الحارة بأنشاص .
- المركز القومى للأمان النووى والرقابة الإشعاعية بمدينة نصر.

تهدف الهيئة إلى إجراء البحوث وتطبيقاتها فى مجال الاستخدامات السلمية للطاقة الذرية فى الطب والصناعة والزراعة والبيئة ، وتشمل هذه الأبحاث أبحاثا أساسية وتطبيقية لخدمة المجتمع والبيئة ، ومن أهم إنجازات الهيئة فى الفترة الماضية .

- التوسع فى تشعيع المواد الغذائية والمستحضرات الطبية دعماً للتصدير ومحافظة على الصحة
- إنتاج النظائر المشعة للاستخدام الطبى تشخيصاً وعلاجاً .
- الرصد الإشعاعى البيئى والكشف الإشعاعى لحماية البيئة والإنسانية ، والتأكد من إتباع وسائل الأمان النووى والوقاية من الإشعاع .
- إستخدام الطرق النووية فى إحداث طفرات فى بعض المحاصيل مثل السمسم لزيادة إنتاجها وتحسين نوعيتها ومقاومتها للآفات والملحوحة .
- مقاومة الحشرات مثل ذبابة الفاكهة بتعقيم الذكور بالإشعاع .
- استخدام النظائر الثابتة والمشعة لتعقيم المياه الجوفية ومدى تجددها والحفاظ عليها من التلوث .
- استخدام الطرق النووية للتحاليل بالغة الدقة .
- معالجة النفايات النووية والتخلص من المصادر المشعة المستخدمة حفاظاً على البيئة .
- تقديم الخدمات والإستشارات العلمية والبرامج التدريبية المتخصصة .
- الإشتراك مع الوكالة الدولية للطاقة الذرية والهيئة العربية للطاقة الذرية لدعم التعاون الفنى وإجراء الأبحاث والمشاريع المشتركة فى التطبيقات السلمية للطاقة الذرية .

رئيس الهيئة

أ . د على إسلام متولى على

عنوان الهيئة :

٣ شارع أحمد الزمر - حى الزهور - مدينة نصر - القاهرة

ص .ب بريد قرية الأطفال ١١٧٨٧ - تليفون ٢٨٧٥٩٢٤ - فاكس ٢٨٧٦٠٣١